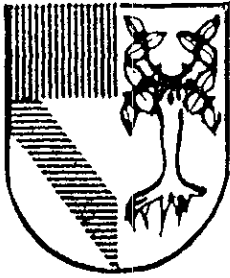


308909



UNIVERSIDAD PANAMERICANA 59

CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA U.N.A.M. 2es

FACULTAD DE DERECHO

“LOS SINDICATOS ANTE EL TRATADO DE LIBRE
COMERCIO DE AMERICA DEL NORTE”

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

FORTINO ANTONIO PEREZ RODRIGUEZ

ASESOR: DR. GONZALO URIBARRI, CARPINTERO.

MEXICO, D. F.

1998.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

266898



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A Dios por haberme dado la fortaleza y enseñado el camino para seguir adelante.

A mi Mamá Geno por ser ejemplo de trabajo, lucha, esfuerzo, fortaleza, nobleza y amor en todo lo que se propone.

A mi Mamá Isabel del Carmen por su amor, entrega, comprensión, preocupación y esfuerzo para ser de mi alguien en la vida.

A mi Papá Fortino por su cariño, apoyo incondicional y comprensión en todo momento.

A mis tíos Silvia, Angel y Luz, por su cariño, confianza, comprensión y apoyo que me han brindado por siempre.

A la familia Sánchez Lazo de la cual formo parte y, especialmente a mi tía Silvia por su cariño, comprensión, apoyo incondicional y confianza durante toda la carrera.

A mis amigos: Tatiana, Conchis, Laura, Sandra, Gustavo, Rafael, Gerardo, Ernesto, José Luis, Homero, Juan Pablo, Oscar, Ricardo, Horacio, Fernando, Jorge, Javier, Abel; por ser parte importante en el desarrollo de mi vida, por su apoyo en los momentos felices y amargos de mi vida y principalmente por su amistad que es el tesoro más grande del mundo.

**LOS SINDICATOS ANTE
EL TRATADO DE LIBRE COMERCIO
DE AMERICA DEL NORTE.**

INTRODUCCION.....	1
CAPITULO. I.- ASPECTOS GENERALES.....	3
CAPITULO. II.- LOS SINDICATOS EN SU CONTEXTO HISTORICO.	
a) Tendencia del hombre a la asociación y asociación profesional.....	9
b) El derecho de asociación y su diferencia con la asociación profesional.....	11
c) Asociación profesional y sindicato.....	12
2 - EL SINDICALISMO COMO FENOMENO SOCIAL.	
a) Origenes del sindicalismo.....	14
b) El sindicalismo como fuerza social.....	17
c) Principios comunes a las corrientes sindicales.....	19
3.- EL SINDICALISMO CONTEMPORANEO.	
a) Condición de los sindicatos en el siglo XX.....	21
b) El sindicalismo como factor real de poder.....	25
c) Las viejas estructuras y sus problemas actuales.....	28
CAPITULO. III.- EL SINDICALISMO EN MEXICO, ESTADOS UNIDOS Y CANADA.	
1.- EL SINDICALISMO EN MEXICO	
Evolución y contexto actual	31
a) Concepto de sindicato	39
b) Libertad Sindical y Autonomía Sindical.....	41
c) Matices y clasificación de los sindicatos	45

1.1.- LA AUTONOMIA SINDICAL FRENTE AL ESTADO Y AL EMPRESARIO.

a) Autonomía frente al Estado52

b) Autonomía frente al empresario56

c) Su registro.....63

2.- EL SINDICALISMO EN ESTADOS UNIDOS.

INTRODUCCION.....67

a) Evolución y contexto actual69

b) Reglamentación judicial de las actividades sindicales.....81

c) Los sindicatos frente la Estado y el empresario.....84

3.- EL SINDICALISMO EN CANADA.

a) Evolución y contexto actual.....88

b) Los sindicatos ante empresarios.....91

c) Sindicatos ante el Estado94

d) Negociación Colectiva96

e) Marco Jurídico Laboral en Canadá.....99

f) El papel político del movimiento Laboral100

CAPITULO. IV.- ESTATUTO COMPARATIVO DE LA LEGISLACION LABORAL DE MEXICO, CANADA Y ESTADOS UNIDOS.

1.- Aspectos Básicos de la Relación de Trabajo103

a) México.....104

b) Canadá105

c) Estados Unidos	106
2.- Fundamentos Constitucionales de la Legislación Laboral.....	107
a) México.....	108
b) Canadá.....	108
c) Estados Unidos.....	109
3.- La Jurisdicción laboral en los tres países.....	109
a) México	110
b) Canadá.....	112
c) Estados Unidos.....	113

CAPITULO V.- PARTICIPACION OFICIAL EN EL DESARROLLO DE LAS RELACIONES LABORALES EN EL TRATADO DE LIBRE COMERCIO DE AMERICA DEL NORTE.

1.- COMISION PARA LA COOPERACION LABORAL DE AMERICA DEL NORTE	117
---	-----

I.- ESTRUCTURA Y FUNCIONES DEL ACLAN

A) - La Comisión.....	118
B) - El Consejo.....	119
C) - El Secretariado.....	119
D) - Las OAN.....	121
E) - Objetivos del ACLAN.....	122
F) - Obligaciones del ACLAN.....	123
G).- Principios laborales del ACLAN.....	124

2.- PRINCIPIOS LABORALES QUE SE PROTEGEN EN CUANTO A LOS SINDICATOS

1) Libertad de Asociación y Protección del Derecho a Organizarse.....	130
México.....	131
Canadá.....	132
Estados Unidos.....	133

a) Registro y certificación de los sindicatos.....	134
México.....	135
Canadá	136
Estados Unidos.....	138
 2) - Derecho a la Negociación Colectiva.....	 141
a) Obligación de contratar colectivamente.....	142
México.....	142
Canadá.....	143
Estados Unidos.....	144
 3) Derecho de Huelga.....	 146
México	147
Canadá.....	150
Estados Unidos.....	151

CAPITULO. VI- EL SINDICALISMO EN LA ACTUALIDAD.

1.- LA UNION NACIONAL DE TRABAJADORES.155

2.- PROPUESTAS DE REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

a) Antecedentes de la Ley federal del Trabajo.....	165
b) Ley Federal del Trabajo vigente (1970).....	166
c) <i>Nuevas propuestas de reformas</i>	167

CONCLUSIONES.....181

BIBLIOGRAFIA.

ABREVIATURAS.

LFT. Ley Federal del Trabajo
CTM. Confederación de Trabajadores de México
CROC. Confederación Regional Obrera Campesina
CROM. Confederación Revolucionaria Obrera de México
FOR. Federación Obrera Revolucionaria
FAT. Frente Auténtico de Trabajadores
STUNAM. Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México.
URAMEX. Uranios Mexicanos
UOI. Unión Obrera Independiente
CGT. Confederación General de Trabajadores
FNAP. Frente Nacional de Acción Popular
UNT. Unión Nacional de Trabajadores
NLRB. Junta Nacional de Relaciones Laborales
NLRA. Ley Nacional de Relaciones Laborales
LMRDA. Ley de Información y Divulgación Obrero-Patronal.
CLC. Confederación Laboral Canadiense.
CNTU. Confederación Nacional de Comerciantes Unidos.
CFL. Federación Canadiense Laboral
PND. Partido Nacional Demócrata.
TLC. Tratado de Libre Comercio
OIT. Organización Internacional del Trabajo
ACLAN. Acuerdo de Cooperación Laboral para América del Norte
OAN. Oficinas Administrativas Nacionales.

INTRODUCCION.-

La perspectiva que está viviendo el país nos lleva a preguntarnos si realmente los sindicatos representan y protegen los intereses de la clase trabajadora. La realidad nos hace responder, a priori en forma negativa; pero, ¿cuáles son las razones de tal respuesta?

- a) la falta de conciencia de los trabajadores en cuanto su unidad en pro de sus derechos,
- b) una exacerbada intervención por parte del Estado en los asuntos sindicales y en las relaciones entre empresa y sindicato;
- c) un sindicalismo orientado al control más que a la representación dando lugar a un corporativismo

Es por eso que tales circunstancias, y ante la apertura económica con la firma del Tratado de Libre Comercio de América del Norte, traerá consigo un sin fin de actividades productivas, realizadas por empresas tanto nacionales como extranjeras, originando con ello contratación de personal calificado y de obreros para su funcionamiento; por tal motivo, es necesario realizar una total reorganización y reestructuración de los sindicatos mexicanos, en cuanto a sus relaciones tanto con el Estado como con los empresarios para que así cumplan con su verdadera finalidad, que consiste en elevar la dignidad del hombre como persona, buscando las mejores condiciones de trabajo mediante la negociación colectiva y demás instrumentos, para así lograr un mejor nivel de vida para la clase obrera.

Sin embargo para que pueda realizarse lo anterior es conveniente que el Estado deje de ver a los sindicatos como un medio de control para mantenerse en el poder sino que debe de darle su apoyo en forma permanente para que llegue a ser un factor real de poder en las relaciones obrero-patronales

Así como también la clase patronal vea a éstos como organizaciones obreras que luchan en favor de sus derechos e intereses para que llegue a haber una relación armónica entre la clase obrera y patronal, y así poder elevar la calidad y eficiencia en la productividad, sin dejar de proteger los derechos de los trabajadores

Todos estos aspectos se analizan en el presente estudio con el objeto de encontrar el mejor camino para lograr que el sindicato sea un verdadero instrumento de defensa de los trabajadores ante las empresas y sindicatos extranjeros que tendrán gran participación en la vida económica, política, cultural y social del país

Una organización sindical bien organizada y encaminada a su verdadera finalidad, hará que los intereses de la clase trabajadora estén debidamente asegurados, y con ello lograr una mejor productividad que coadyuvará en forma significativa al progreso del país.

CAPITULO. I.- ASPECTOS GENERALES.-

En México el Estado interviene en la mayoría de los asuntos sindicales. La Secretaría del Trabajo y la Junta de Conciliación y Arbitraje otorgan o niegan el registro a todo sindicato, decide sobre la legalidad o ilegalidad de una huelga, etc. En lo que se refiere a las relaciones laborales, el Estado suele intervenir en las revisiones de los contratos colectivos, lo que significa que todos los contratos colectivos deben ser sometidos a su revisión lo que se convierte en un rompimiento de la política laboral determinada.

Otro elemento de rigidez se refiere a la negociación colectiva, ya que en México, la Legislación concede a las autoridades del trabajo la facultad de rechazar un emplazamiento a huelga y de juzgar acerca de su legalidad una vez estallada (y cada vez es más frecuente antes de que estalle)

Tal concentración en la contratación colectiva se acentúa en virtud de que en el pasado no existieron mecanismos para modificar los contratos colectivos durante su vigencia.

Todo esto trae como consecuencia inevitable la escasa flexibilidad en las condiciones de trabajo y de la organización de la producción. Por otra parte, como el sindicalismo mexicano se ha caracterizado por ser un mecanismo de control político fundado sobre una relación paternalista y clientelista entre dirigentes y obreros, el control por parte del sindicato sobre las contrataciones, la movilidad interna en los ascensos y las

horas extraordinarias, responden al carácter de control clientelista del sindicalismo mexicano, ha sido tradicional que en las contrataciones de las empresas en que el sindicato postula a los candidatos a los puestos, tengan preferencia los familiares de los trabajadores más fieles a las dirigencias sindicales, lo mismo sucede en los movimientos internos, en general en los contratos colectivos de las grandes empresas, donde los sindicatos tenían injerencia en la decisión de movilizar o no a un trabajador, que se utilizaba para proteger a los obreros más cercanos, también sucede esto en los ascensos donde había maneras de evitar el escalafón y otorgar a los trabajadores un ascenso cuando así lo quería el sindicato.

Esta situación se traduce en que las relaciones obrero-patronales sean consideradas, por ambas partes como antagónicas; en que el sindicato considere que su función consiste en obtener concesiones creándose una confrontación constante entre dos aparatos el sindical y el patronal, toda modificación de las reglas del juego establecidas en el contrato colectivo sea considerada en principio, en términos de resistencia, aunque en *algunas ocasiones, una reivindicación obrera pueda favorecer a la empresa, o viceversa*

Desde la perspectiva del proyecto de modernización económica, el corporativismo no sólo es visto como un obstáculo sino que existe una incompatibilidad real entre el corporativismo y el proyecto de modernización. Tal incompatibilidad se define por la poca flexibilidad de un modelo de relaciones industriales centralizado y basado en una relación clientelista entre sindicatos y trabajadores

Actualmente, se da una descentralización de la negociación colectiva, para que las empresas que se encuentran en los sectores más dinámicos o las que están dirigidas

hacia el mercado exterior ofrezcan a sus trabajadores mayores niveles salariales. muchas empresas evaden así las políticas salariales del gobierno.

Sin embargo el nuevo proyecto económico también afecta a las relaciones entre las empresas y los sindicatos, una manera de entender la actual reestructuración de la economía nacional es que tiende a la precarización general de la clase obrera mexicana. Existe la tentación por parte de los empresarios como del propio gobierno de debilitar a los sindicatos

Resulta evidente que desde hace varios años, como consecuencia de la globalización, muchas de las instituciones sociales –incluyendo los sindicatos y con ellos el sindicalismo- están en crisis, en su nivel conceptual y organizativo.

Entre las probables causas de esta crisis se enumeran: las transformaciones tecnológicas, la globalización y la regionalización de la economía; los tratados comerciales o de libre comercio, la reforma del Estado muy en boga en nuestros días, al igual que la racionalización de la planta productiva, del aparato estatal y el adelgazamiento y austeridad de éste, etc., las cuales apuntan cada vez más hacia nuevas formas y/o modelos de producción: flexibilidad, calidad total, justo a tiempo, competitividad, reestructuración productiva, descentralización de las relaciones de trabajo

Todo lo anterior apunta a la modificación o redefinición de las relaciones de trabajo y a la reorganización y reestructuración del sindicalismo y del ejercicio del poder

sindical, particularmente hacia el interior de la asociación misma y en sus relaciones con el exterior

El sindicalismo mexicano, tanto el corporativo de origen y por el requisito legal del registro sindical, como el independiente, en tanto modelos dominantes son fiel reflejo de las situaciones antes descritas.

El perfil representativo, numéricamente hablando, del actual sindicalismo mexicano es el sindicalismo contemporáneo, resultante de los pactos obrero-gobierno de 1912, 1917, 1929, en que se institucionalizó; 1970, como respuesta oficial al movimiento de 1968, 1980, y de 1987 a la fecha, con los pactos sociales o alianzas, esquema agotado como resultante de la “nueva” relación entre los poderes Ejecutivo y legislativo en materia presupuestaria y de gasto social; sindicalismo corporativo caracterizado por su “estructura” dual y primaria, atomizada en la base y centralizada en la cúpula, subordinada al gobierno mediante cúpulas fuertes y miembros débiles, que han posibilitado, hasta ahora, los acuerdos o alianzas sectoriales, de concertación social, y han constituido la base de la vinculación entre el módulo económico y la política laboral en la última década, con sus características, además de monopolístico, excluyente, intolerantes y con un carácter fundamentalmente doméstico, carente de soluciones concretas para sus representados, a corto y mediano plazos, en particular, y de la clase trabajadora en general

Si acaso tiene una política a muy corto plazo, lo que le impide elaborar estrategias y tácticas frente al Estado y al patrón, frente a sus agremiados, frente a los

propios trabajadores, frente a la modernidad de las nuevas formas de producción y de las relaciones de trabajo que se están imponiendo formalmente.

La cada vez más notoria desarticulación de la clase trabajadora y la marcada resistencia a la transición sindical, paralela a la pérdida de representatividad y legitimidad de los sindicatos y de los líderes sindicales; la pérdida de plazas en el sector formal de la economía e incremento del empleo eventual y la cada vez mayor absorción de mano de obra, aun calificada por parte de la economía informal, reduce la legitimidad y capacidad de manejo de liderazgo. Los sindicatos son incapaces de aceptar y promover cambios con propuestas propias y están imposibilitados de hacer gestiones y negociar las nuevas condiciones de trabajo, a cambio de atender la necesidad de mayor productividad del país y competitividad de las empresas

Por otra parte el actual sindicalismo independiente de nuestro país, con todo y su carácter aparentemente combativo, , fluctúa dentro de la corriente “neocorporativista”, que permite identificarlo como “sindicato socio” del sector patronal, aun cuando esta opinión no es compartida por un sector de sindicalistas, concretamente por aquellos que son miembros de los sindicatos que se agrupan en el Foro el Sindicalismo ante la Nación, la Coordinadora Intersindical 1°. De mayo, el Frente Auténtico del Trabajo (FAT), la Unión Nacional de Trabajadores (UNT), constituida el 28 de noviembre de 1997, con una presidencia colegiada, etcétera, que constituyen una reacción al sindicalismo corporativo y una serie de alternativas para el sindicalismo independiente, lo que puede considerarse como el inicio de un proceso de transición que a mediano (o a largo) plazo dará paso a una auténtica reestructuración del sindicalismo mexicano.

Lo cierto es que la relación sindicalismo-Estado, en materia política esta variando en México. Lejos aun estamos de cambiar toda una serie de elementos que han permitido consolidar esa vinculación, sin embargo, las tendencias parecían dirigirse hacia cambios trascendentales en las relaciones laborales en nuestro país, lo que ha traído como consecuencia cambios importantes en la ideología que los sindicatos tenían hasta hace poco.

Hicieron su aparición mecanismos de concertación de acuerdos entre los principales representantes de los factores de la producción, centrales obreras y organismos empresariales, para alcanzar una nueva cultura laboral, en el que aunque no se plantea la modificación al marco jurídico que regula los sindicatos, sí hace alusión al tema sindical, pero en términos de un exhorto para que se conduzcan con apego a derecho, se busca consolidar el diálogo y la concertación, como los métodos idóneos para que las relaciones obrero-patronales se desarrollen en un clima de armonía, y que el ejercicio de la representación legal, tanto de patrones como de trabajadores, deberán realizarse con estricto apego éticos y jurídicos que permitan su desempeño, se considera a la participación sindical como un medio para hacer efectiva la defensa de los legítimos intereses de los agremiados.

CAPITULO. II. - LOS SINDICATOS EN SU CONTEXTO HISTORICO.

a)Tendencia del hombre a la asociación y la Asociación Profesional.

Se señala a Aristóteles como autor de la tendencia natural del hombre a asociarse, quién dijo que: "La vida social es un imperioso mandato de la naturaleza. El primero que fundó una asociación política hizo a la humanidad el mayor de los beneficios".¹

Lo social es condición forzosa del hombre, señala Isaac Guzmán Valdivia.²

El hombre busca asociarse para complementar sus limitaciones al actuar sólo, por tanto requiere de sus semejantes para lograr sus objetivos, es aquí donde la sociabilidad, se transforma en un objetivo.

El espíritu asociativo del hombre se expresa de diferentes maneras, ya que éste puede responder a diferentes circunstancias que se le presenten, ya sean políticas, económicas, sociales o simplemente defenderse frente a los demás hombres.

Pero aquí lo que nos interesa es la asociación dentro de un marco jurídico, por tal motivo debemos de señalar que la asociación no es creación del derecho, ya que es un

¹ De Buen Néstor. Derecho del Trabajo; 9ª. Edic ; edit Porrúa, México. 1992;Tomo II, p..587.

² *Ibid.*, p. 588.

fenómeno anterior a éste, es por eso que el Derecho sólo reconocerá a la asociación para así dar un valor legal a una realidad social.

El término Asociación Profesional se emplea desde el siglo pasado para designar la aspiración de los trabajadores a la unidad, tal vez porque las uniones obreras no son sino asociaciones profesionales

La asociación profesional fué la respuesta al liberalismo económico y al capitalismo; en un esfuerzo por elevar la dignidad de la persona humana.

La miseria de los trabajadores y el trabajo en común fueron los factores determinantes de la asociación profesional. En las primeras fábricas los obreros empezaron a adquirir conciencia de su miseria, de la injusticia del régimen en que vivían. La semejanza de vida de intereses y de propósitos une a los hombres, empezándose a formar de manera natural, las primeras asociaciones de trabajadores.

La asociación profesional es un grupo necesario, determinado por la desigualdad que produjo el liberalismo económico, la miseria de los trabajadores y la vida en común en la fábrica, organizado para la realización de un fin.

El proceso de integración de las organizaciones obreras fué muy rápido y estuvo determinado por el ritmo de la vida contemporánea. Las primeras reuniones de obreros fueron locales y tenían como objetivo conseguir de cada patrón mejores condiciones de trabajo, pero se fueron generalizando, los obreros de cada fábrica o de cada

región se dieron cuenta de que solos no podían sostener la lucha, era necesaria la unión con otros grupos

b) El derecho general de asociación y su diferencia con la asociación profesional.

En nuestra legislación se consagran estos dos derechos, en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, específicamente en sus artículos 9; que contempla la asociación en general, y 123, fracción XVI del apartado "A" que se refiere a la asociación profesional señalando que "tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc."

De acuerdo a los preceptos citados anteriormente, se pueden señalar ciertas diferencias entre ambos derechos, citando también a Mario de la Cueva

El derecho general de asociación pertenece a todos los hombres. Constituye una garantía individual. El derecho de asociación profesional pertenece a los trabajadores o a los patronos para con los miembros de una misma clase social. Es un derecho de clase.

El derecho de asociación profesional es un derecho "especial", el derecho de asociación es un derecho "general".

El derecho de asociación es un derecho frente al Estado, el de asociación profesional es un derecho de una clase social frente a la otra, aun cuando también es un derecho frente al Estado.

La asociación profesional implica una obligación de tolerar, a cargo de la otra clase, que no puede derivarse del simple derecho de asociación, es preciso obligar a los empresarios a que traten con las asociaciones obreras.

El derecho establecido en el artículo 9, Constitucional "es el derecho universal del hombre a asociarse con los demás", mientras que el previsto en el artículo 123 fracción, XVI, apartado "A" "es un derecho de clase cuya finalidad es conseguir el mejoramiento en las condiciones de vida de los trabajadores".³

Hay que tener en cuenta siempre que el derecho de asociación profesional tiene las características mencionadas sólo cuando se ejerce por la vía sindical, ya que existen diferentes formas de asociaciones profesionales (colegios de abogados, médicos, ingenieros, etc; que se integran para agrupar con fines especiales a determinados trabajadores o profesionistas), que no gozan de los mismo privilegios

e) Asociación Profesional y Sindicato.

Tenemos que hacer una diferencia entre lo que es una asociación profesional y un sindicato ya que en la mayoría de los casos se toma a éstos conceptos como análogos sin llegar a serlo de manera absoluta.

En primer término la Ley Federal del Trabajo en su artículo 356 nos señala lo que es un sindicato: "es la asociación de trabajadores o patrones constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses", en cambio la asociación

³ De la Cueva Mario. Derecho Mexicano del Trabajo; México, D F ; 3ª edición; Porrúa; 1980;p.560;

profesional se refiere a la organización de personas pertenecientes a una misma clase social para la defensa de sus intereses, es por eso que sólo la asociación profesional tendrá importancia en nuestra materia cuando se realice a través de un sindicato, ya que ésta también puede manifestarse de otras maneras que también tienen trascendencia social, pero que no interesan mucho al Derecho del Trabajo

En conclusión, el sindicato tendrá un significado particular como asociación profesional de clase, pero vinculado estrechamente al fenómeno de lucha de clases que es lo que nos interesa para nuestro estudio, en tanto que las demás asociaciones profesionales podrán ser ajenas a este fenómeno.

2.- EL SINDICALISMO COMO FENÓMENO SOCIAL.

a) Orígenes del sindicalismo.

El crecimiento y la unión de las asociaciones profesionales produjo, en la segunda mitad del siglo pasado, el fenómeno que se conoce como sindicalismo entendiéndose por tal como la teoría del movimiento obrero sindical, es una acción encaminada a provocar la transformación de la sociedad y del Estado.

Las agrupaciones rudimentarias de artesanos y otros gremios similares llevadas a cabo en la antigüedad y en la Edad Media, en nada se parecen a las asociaciones y sindicatos modernos, pues mientras en aquéllas su meta era el control y a veces la mejoría de la producción; es éstos es la lucha por lograr mejores condiciones de trabajo lo que las caracteriza

Se puede hablar de dos causas genéricas, que originaron el movimiento sindical, que encierran cada una de ellas, una serie de calamidades para los trabajadores libres la Revolución Industrial y el Liberalismo.

La Revolución Industrial independientemente del progreso y avance en el aspecto tecnológico, trajo consigo el acabar con el trabajo libre, hasta entonces personificado por el artesanado; se substituyeron las relaciones de persona a persona, por la del trabajador con el patrón, con un evidente dominio de éste último.

El pensamiento liberal, vino a agudizar más el problema, con la concepción liberal de la ley de la oferta y la demanda, ocasionando desventajas a la clase desposeídas, como fueron la arbitrariedad en el pago de salarios, producto de la desigual posición de las partes en el contrato y de la mayor potencia económica del empresario sobre el trabajador, trabajo de mujeres y niños, jornadas agotadoras, surge una situación de resentimiento entre empresarios y trabajadores

La asociación profesional nació como un organismo local, en cada empresa y su propósito fue igualar las fuerzas con el empresario, para conseguir mejores condiciones de trabajo, era un propósito económico y local. Fue un fenómeno necesario, ya que el estado liberal garantizaba la propiedad privada, pero se olvidó de los hombres.

En la segunda mitad del siglo XIX se inició la transformación de la asociación profesional, en sus orígenes fue un organismo local, frente a cada empresario y para lograr un contrato colectivo local, después se unieron los organismos locales, transformándose en la organización de una industria o de una profesión, dicho proceso no se detuvo, hasta culminar en las uniones nacionales, federaciones y confederaciones

La asociación profesional continuó luchando contra el empresario, pero empezó a preguntarse si no era mejor buscar la transformación de la sociedad y del Estado, para imponer una mejor justicia social. Se ligaron el movimiento obrero y las doctrinas sociales; y de esa unión nació el sindicalismo, cuya definición debe completarse diciendo que: es la

teoría y práctica del movimiento obrero sindical, encaminadas a la transformación de la sociedad y del Estado

Es de considerarse que tanto el manifiesto comunista de 1848, así como los pronunciamientos de la Primera Internacional celebrada en 1864, auspiciada por Carlos Marx y los más connotados representantes obreros de esa época de Francia, Inglaterra, Alemania e Italia, que pugnando por un nuevo estado de cosas y la abolición de la propiedad privada, se erigió en defensora de la clase trabajadora en el mundo y por la transformación de la legislación obrera existente, así como los pronunciamientos de la Segunda Internacional, fundada en 1889, que señaló la forma y los principios de la lucha de clases, en cuya reunión se acordó la celebración del Primero de Mayo, como día internacional del trabajo y del trabajador, y posteriormente, ya en 1919, la realización del Congreso de la Tercera Internacional, que pregono la conquista del poder por los trabajadores y la dictadura del proletariado, factores que influyeron de manera significativa en el movimiento sindical universal.

El sindicalismo, en conclusión, es la actitud política del movimiento obrero y es una consecuencia necesaria de la desigualdad social, y no terminará sino con el establecimiento de las relaciones obrero-patronales en un marco de justicia y equidad para así lograr mejores condiciones de trabajo y la transformación plena de la sociedad.

b) El sindicalismo como fuerza social.

Durante el siglo XX se fue integrando el sindicalismo como una fuerza social, que superó las legislaciones antisindicales para conquistar después el reconocimiento estatal e inclusive a nivel constitucional.

Se pueden observar tres etapas perfectamente definidas en la evolución del movimiento sindical, de acuerdo a las circunstancias vividas por el sindicato en Europa, particularmente en países como Francia, Inglaterra y Alemania. Aunque coincide con otros países como el caso de México

Una primera etapa de represión con prohibición absoluta de toda organización obrera, como la Ley francesa de Chapelier de 1771, ejemplo para toda Europa de oposición hacia la asociación, la prohibía tanto a patrones, como a trabajadores, estaba en el fondo a excluir a la clase trabajadora a la posibilidad de tener derechos sociales, posteriormente un período de tolerancia por parte de las autoridades más que de las leyes imperantes caracterizado por la supresión del delito de asociación, debido a la realidad social del momento. Los principios del liberalismo, como libertad de trabajo y de la industria, libertad de los convenios, la no intervención del Estado en las relaciones obrero-patronales y un sojuzgamiento total del trabajador hacia su empleador, trajo como resultado que los trabajadores pudieran asociarse libremente, aunque no se dió su reconocimiento legal, sino sólo feuron asociaciones de hecho, sin ningun derecho a presionar colectivamente a los patrones.

Finalmente la tercera etapa, la del reconocimiento, en que se comenzó a reconocer legalmente la libertad de sindicalización o asociación, se empiezan a dar las relaciones entre patrones y sindicatos obreros, para negociar las condiciones de trabajo. No solamente se toleran las asociaciones profesionales, sino que son expresamente reconocidas y amparadas contra cualquier violación que atente contra ellas.

Correspondió a México, ser el primero en elevar a rango constitucional, las normas protectoras del trabajo, mediante la Constitución de Querétaro de 1917

De acuerdo a la Ley el sindicalismo en México es un instrumento de clase, pero la realidad es otra, ya que el sindicalismo es consecuencia del régimen jurídico y no antecedente. A partir de este momento el movimiento sindical se rodea de garantías pero al mismo tiempo la fuerza social se somete a diversos o discretos medios de control. Se habla de libertad sindical y se intenta expresarla al decir que no es necesario permiso alguno para constituir sindicatos, pero se exige el registro ante las autoridades sin el cual al sindicato no se le reconoce la capacidad de obrar y personalidad jurídica, (artículos 357 y 365 Ley Federal del Trabajo)

Nuestro sindicalismo es clasista, pero carece de conciencia de clase, los trabajadores se incorporan al sindicato por necesidad y no por devoción, aspiran lograr mediante los contratos colectivos, mejores condiciones de trabajo y alcanzar puestos en los comités ejecutivos sindicales en donde sólo persiguen fines personales, como los cargos políticos a que pueden llegar.

En conclusión se afirma que la actividad sindical realizada de la manera antes mencionada no se puede ver como una fuerza social encaminada a la protección de la clase trabajadora, si no como una total sumisión ante los empresarios y el gobierno.

**c) Principios comunes a las corrientes
sindicales.**

Para una correcta constitución y actuación de los sindicatos, se sugiere una estricta observancia de sus principios, consignados en documentos jurídicos de carácter internacional y nacional, así se desprenden del contenido de los artículos segundo, tercero, cuarto y quinto del convenio número 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT); y de la fracción XVI del artículo 123 Constitucional apartado "A", así como de los artículos 356 al 359; 363; 370; 371; 375; y 381 al 383 de la Ley Federal del Trabajo. Los Principios del derecho sindical lo constituyen: **La Sindicación libre, Pluralidad, autonomía y democracia sindical.** ⁴

a) Principio de Unidad: se refiere a que en el sindicato la fuerza fundamental depende de la conjunción de los trabajadores para ser un instrumento eficaz para cumplir con las finalidades del sindicato, "la unión hace la fuerza".

b) Principio de exclusividad: implica la representación del sindicato, ante cualquier negociación con la empresa y el Estado respecto de sus agremiados, la exclusividad puede derivarse de la ley, en función de la idea de sindicato mayoritario, pero se refuerza mediante los contratos colectivos de trabajo en los que se obliga al patrón a

⁴ Revista "Laboral", Práctica Jurídico-Administrativa, No.55, pag 102, abril 1997

tratar sólo con el sindicato titular del contrato colectivo. La ley, sin embargo, atribuye a los trabajadores el derecho de impedir la intervención sindical cuando se trate de asuntos personales (art. 375 Ley Federal del Trabajo)

c) Principio de autonomía: se refiere a la posibilidad de dictarse para sí mismo normas de conducta, es decir, establecer un régimen jurídico que va a regular al sindicato en sus relaciones.

La autonomía se plantea en función de relaciones con los propios trabajadores, con el empresario, con el Estado, con otras organizaciones sindicales, federaciones y confederaciones

d) Principio de democracia: nuestro derecho positivo está construido, en base a la idea democrática; este principio se refiere a que las decisiones sindicales, se tomarán siempre por las mayorías integrantes del mismo, de acuerdo al artículo 371, fracc VIII de la Ley Federal del Trabajo, al referirse a las asambleas señala que las resoluciones deben de adoptarse por el cincuenta y uno por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección por lo menos, pero la realidad de la vida sindical es otra ya que la decisión, a veces, es tomada como producto del hábil manejo, por parte de un líder sometido ya sea por el empresario o por el Estado para defender sus intereses personales.⁵

⁵ Ob cit.. Néstor de Buen: pp. 667-670.

3.- EL SINDICALISMO CONTEMPORANEO.

a) Condición de los Sindicatos en el s.XX.

Una precisión de posiciones obliga a señalar que el sindicalismo, asociación natural de quienes viven día a día la misma angustia, está hoy en proceso de decadencia, y son muchas las razones.

La primera y evidente está dada por el fenómeno del desempleo. Se debe en parte, a las nuevas tecnologías que reducen la participación de la mano de obra y no de manera circunstancial sino, definitiva. Ello se manifiesta sobre todo en la nueva división del trabajo que coloca en primer lugar a los servicios; en segundo término a la industria y al final a la agricultura.

La segunda razón se encuentra en las políticas monetaristas que han hecho polvo los salarios como una medida antiinflacionaria. El efecto ha sido el desarrollo exacerbado de la economía informal, el trabajo por cuenta propia que es una combinación de comercio y servicio.

También como una consecuencia de las exigencias fiscales y de los costos superiores de seguridad social, han contribuido a la desorganización de los trabajadores la economía subterránea en la que el empresario reparte trabajos a domicilio o esconde o disimula sus instalaciones y en las que los trabajadores,

muchas veces acreedores de seguros de desempleo, prefieren aguantar en lugar de protestar.

Por último es otro factor definitivo la inversión evidente del protagonismo social que atribuye hoy a la productividad, siempre vista como meta empresarial, lo que durante todo este siglo del Estado de bienestar fue la justicia social. Hoy mandan los dueños del capital

Los trabajadores y los sindicatos son para la historia que ellos escriben, los grandes culpables de la crisis.

Lo cierto es que, por regla general, los sindicalistas están conscientes de los hechos. Tal vez en nuestros países tercermundistas, en los que su desempeño como instrumentos serviles al gobierno para controlar a los trabajadores en lugar de defenderlos les señala otras tareas, la conciencia no pase de allí y no se transforme en un propósito de cambio

Matias Hinterscheid, de la directiva de Confederación Europea de Sindicatos ha puesto de manifiesto, en una conferencia dictada en 1989, cuáles son los problemas que enfrentan ahora las organizaciones sindicales.⁶ Serían los siguientes:

⁶ Ob cit. : Néstor de Buen; pp.688-689.

- a) Necesidad de la búsqueda del máximo de democracia interna y la mayor eficacia externa posible.
- b) En tanto que organismos democráticos, los sindicatos tienen que responder a las aspiraciones de la gran mayoría de sus miembros, lo que implica mantener actitudes lo más objetivas y, a la vez, lo más tolerantes posibles
- c) Búsqueda de estrategias y respuestas novedosas a los grandes retos del avance tecnológico y del desempleo, considerando, las enormes posibilidades que derivan de los avances científicos y, al mismo tiempo, los graves peligros que pueden suponer.
- d) Elaboración de propuestas sobre la producción y los mecanismos de distribución que permitan amortiguar los efectos de las dramáticas reducciones de los puestos de trabajo en las principales actividades industriales (siderurgia, minería, construcción naval, entre otras) teniendo en cuenta además, el sorprendente desarrollo del sector terciario (servicios)
- e) Cambio rotundo en los procedimientos sindicales, que hoy son “viejos” o se refieren al modelo de las grandes empresas industriales, haciendo lugar a un liderazgo más joven y además, con mayor participación de las mujeres. Deberá tenerse en cuenta además, la aparición de un sector importante de trabajadores responsables de tareas de mantenimiento, altamente calificados, con una posible tendencia a considerarse de clase diferente respecto de los de producción

- f) Para evitar el desempleo, realizar un esfuerzo especial dirigido a la reestructuración industrial procurando “la mejora de la calidad de los productos y servicios y el incremento del volumen de producción, la mejora de las condiciones de vida y de trabajo”. Ello implicará asumir objetivos de producción de la insatisfacción, el ausentismo y las pérdidas en la producción .
- g) Búsqueda de la identidad personal de los trabajadores, lo que supone “solicitar o exigir horarios de trabajo diferenciados, mayor autonomía, formación individual, carreras vocacionales”
- h) Lograr una dimensión internacional en la acción sindical, como respuesta a la concertación económica, lo que implica establecer instituciones sindicales sobrenacionales

Es claro que el modelo no será tan fácilmente aplicable en el Tercer Mundo donde aún se dan, con mayor intensidad en las etapas de crisis, las formas tradicionales de explotación y donde el fenómeno tecnológico, con ser ya importante en algunas regiones, aún no tiene la dimensión que presenta en el mundo industrial, Europa Comunitaria, Japón, y EEUU, sobre todo.

Además, la presencia del corporativismo constituye un obstáculo a vencer de no poca monta para el desarrollo del sindicalismo democrático. Se trata de una acción estatal que juega a la democracia formal, cada vez menos posible, con

autoritarismo, represión y, cuando se quiere presentar una causa, la razón de Estado que parecería renovar el maquiavelismo en nuestros tiempos.

b) El sindicalismo como factor real de poder.

El movimiento obrero, expresión contradictoria ya que identifica a un sector de dirigentes que hacen lo posible porque no se produzca movimiento obrero de ninguna clase.

Por oposición a otra denominación de moda, que identifica a los grupos sindicales no integrados al sistema: el “sindicalismo independiente”, los grupos tradicionales admiten la denominación de “dependientes”, si bien, en alguna medida, se trata de una dependencia bilateral, o interdependencia, ya que el Estado, en su expresión humana, lo utiliza como instrumento pero también le sirve.

En México este sindicalismo sigue operando con la eficacia que el Estado requiere, para el mantenimiento de la “paz social”, pero a su vez, recibe del Estado todo el apoyo necesario para que los problemas internos no destruyan la organización.

La crisis ha generado, sin embargo, una clara decadencia del sindicalismo mediatizado que hoy, incapaz de obtener victorias en contra de su enemigo natural: el empresario, intenta lograrlas peleando contra sí mismo. No es raro que sindicatos

de una misma Central, específicamente la CTM, discutan ente sí la titularidad de contratos colectivos o provoquen conflictos callejeros serios (las dos facciones de la CROC, en Tijuana, en 1987). Pero, además, el rotundo fracaso electoral del 6 de julio de 1988, que arrasó a los candidatos “obreros”, dejó mal parada su fuerza siempre invocada. No es extraño, entonces, que entre las acciones más enérgicas del presidente Carlos Salinas de Gortari, las víctimas hayan sido, precisamente, los antiguos miembros corporativos de ese núcleo indeseable.

Las siglas tradicionales de México. CTM, CROC, CROM, FOR, COR, y otras parecidas continúan representando a la fecha, a pesar de todo lo que hubiera podido pensarse en contrario en los últimos años, un sindicalismo entreguista, subordinado al interés estatal, consecuente con el desarrollismo, divorciado de la masa obrera, pero operando sobre ella un control suficiente, que aprovecha el hecho cierto de la falta de conciencia de clase del proletariado mexicano. Sin embargo así sea, esporádicamente, surgen ciertos grupos definidos en su tendencia radical que hacen posible pensar en una modificación de las cosas. En todo caso se ha desatado en una cierta forma de competencia que obliga a los dirigentes más prudentes de las viejas estructuras a adoptar posiciones más radicales. En esa medida el propio FAT que goza de cierto prestigio en el centro del país, con algunas posiciones ganadas en el Distrito Federal, identificado en sus orígenes con el movimiento social cristiano, pero ahora desvinculado de él y otros grupos de orientación marxista, pero marginados de partidos radicales han operado como detonadores de ese cambio de actitud. No puede olvidarse tampoco, como fenómeno de renovación, al STUNAM, que enarbolando al principio una curiosa bandera del

“sindicalismo constitucional”, esto es, ajeno a los registros y controles del Estado, vino a remover un poco el ambiente pesimista del sindicalismo mexicano

La fuerza que alcanzó en tiempos del presidente Luis Echeverría el sindicalismo independiente, con retención de eficacias en el difícil sexenio de López Portillo, no la conserva en estos momentos. Hay razones diversas, entre otras, los efectos del machacamiento insistente del gobierno de Miguel de la Madrid, particularmente sobre el sector universitario y los de la industria nuclear que también repercutió en la otrora poderosa UOI.

Los nucleares, con la derrota en la huelga contra URAMEX perdieron toda su fuerza. La batalla de la Volkswagen significó un doloroso revés para la UOI. Los universitarios se desprestigiaron con un acontecimiento sospechoso de haber obedecido a razones ajenas al interés de los trabajadores: una huelga que duró un mes, el último del gobierno de Miguel de la Madrid y concluyó un par de días después del cambio de gobierno, como si la intención hubiese sido la de mantener en silencio a la UNAM en ese período incómodo. El remate se produjo al renunciar a la secretaría general Evaristo Pérez Arreola que cambió, notoriamente, por un puesto de asesor con el nuevo presidente de la República.

El Sindicato democrático por tradición, el Mexicano de Electricistas (SME), vive con constantes convulsiones internas y una notable pérdida de la capacidad de actuar. Se nota demasiado inclinado a respetar lo que mandan de

arriba Y el de telefonistas, hábilmente manejado por Hernández Juárez, que circula entre una espesa niebla, por ahora, conservando lo esencial.

La CTC que dirigen los hermanos Abel y Leonel Domínguez en un esquema de combatividad impresionante y, sobre todo, de formación de cuadros en espera de tiempos mejores. Fueron segregados del Congreso del Trabajo y quizá esa es hoy su mejor carta de recomendación, que conservan prestigio y fuerza.

El FAT reafirma su postura combativa, fundamentalmente en el campo universitario y educativo, privado y público, pero sus perspectivas de avance son hoy más que relativas. Mantiene inalterables sus mecanismos democráticos y representativos y una honestidad a toda prueba.

c) Las viejas estructuras y sus problemas actuales.

Para entender la situación del sindicalismo dependiente o sindicalismo político, hay que tener en cuenta que sus dirigentes principales en los últimos cuarenta años, han envejecido o han fallecido y que se avecina una renovación humana. Este fenómeno, que afecta a una parte importante de los líderes, han provocado ya algunas crisis, la más grave durante el año de 1947, que desvinculó de la CTM a un grupo visiblemente encabezado por Leopoldo López, celoso del nombramiento de Joaquín Gamboa Pascoe como sucesor en la Federación de Trabajadores del Distrito Federal, del viejo líder desaparecido, Jesús Yurén. Por otra parte el deceso de otro líder, hábil y carismático, el senador Francisco Pérez Ríos.

Los problemas anteriores son, fundamentalmente de la CTM Pero no puede negarse que la CTM constituye un modelo del sindicalismo político nacional, por lo que es válido plantear sus problemas como los propios del sistema

El líder esencial de la CTM, Fidel Velázquez sustituyó a su compañero Fernando Amilpa quien, a su vez, había desplazado a Lombardo Toledano en la época del cambio de tendencias en el panorama internacional Desde 1947 a la fecha Fidel Velázquez ha sido reelegido sucesivamente y su prestigio personal, indudable, se reafirma día con día, sin que se vislumbre a un líder que pueda ocupar su lugar, cuando su edad hace pensar ya en su reemplazo.

A mediados del presente año, fallece el nonagenario líder de la CTM, Fidel Velázquez Sánchez, augurando con ello ciertos analistas y principalmente enemigos de la Central Obrera, el desquebrajamiento de la citada central, ya que se iniciaría una lucha interna entre sus agremiados por la sucesión, lo que afortunadamente en la práctica no sucede, ya que por consenso unánime de los sindicatos que conforman la Central Obrera, se elige como nuevo Secretario General a Leonardo Rodríguez Alcaine, viejo líder del Sindicato Unico de Electricistas de la República Mexicana, de vasta experiencia con lo cual la Central da indicios de que se encuentra unida y sólida para continuar representando los intereses de la clase obrera en México

El Congreso del Trabajo, que agrupa a treinta y seis organismos relativamente fieles al Estado (hoy algunos de ellos, gravemente afectados por la política antisindical dominante), no tienen poder alguno. Sus dirigentes cambian cada seis meses y suelen pasar desapercibidos con la excepción, de Francisco Hernández Juárez, del STRM, quien nació en la insurgencia y que ahora a logrado formar una central obrera denominada Unión Nacional de Trabajadores (UNT), más interesada en revalorar al trabajador, conseguir nuevas formas de unidad sindical, autonomía y unidad sindical y no al corporativismo político

CAPITULO. III.- EL SINDICALISMO EN MEXICO, ESTADOS UNIDOS Y CANADA.

1.- EL SINDICALISMO EN MEXICO

Evolución y contexto actual.

Como primer antecedente del movimiento obrero mexicano, es indispensable recurrir a las asociaciones primitivas, que en siglos pasados se hallaban, no en una correcta actuación sino en un estado embrionario, ya que el movimiento surgió efectivamente cuando los trabajadores empezaron a adquirir conciencia de su estado y de sus derechos.

El proletariado de esa época, nunca tuvo un claro conocimiento de sus problemas, sus objetivos y sus metas, quizá porque el clima no era favorable para su organización en cuadros sindicales

El 16 de Septiembre de 1872, en un ensayo de unificación, los núcleos obreros organizados en cooperativas, constituyen un órgano central de carácter nacional al que denominan: "CIRCULO DE OBREROS DE MEXICO", y en el se funden todas las sociedades cooperativas, mutualistas y hermandades.

En Agosto de 1874, los trabajadores mineros de Pachuca y Real del Monte, se lanzan a su histórica huelga de cinco meses, coronando sus esfuerzos con el triunfo de su movimiento, al firmarse un convenio, en cuyas cláusulas quedaron estampadas las primeras prestaciones que logra el trabajador mexicano

El 20 de Noviembre de 1874, se reúnen en consejo, los diversos representantes de las sociedades que forman "EL CIRCULO DE OBREROS DE MEXICO", con el propósito de discutir y aprobar el PRIMER REGLAMENTO DE TRABAJO, que sirva de norma en las relaciones obrero-patronales, en todas las factorías del Valle de México

El domingo 6 de Marzo de 1876, se verificó el PRIMER CONGRESO DEL CIRCULO DE OBREROS DE MEXICO, al que concurrieron diversos delegados de los Estados de la República, con la representación de más de diez mil trabajadores, por tal motivo se considera al "CIRCULO DE OBREROS DE MEXICO", como la primera central de trabajadores mexicanos, por el número de obreros afiliados a ella, por la cantidad de asociaciones que la integraron y por sus características de una Confederación Nacional.

En el segundo congreso del Círculo de Obreros de México, chocaron las ideas, un sector pugnaba por la línea del mutualismo, otro por el cooperativismo y el restante muy reducido por el Socialismo, surgiendo una profunda división sobre las normas y el camino que se debía seguir; la inconsistencia de su programa, la falta de madurez que trae aparejada la cuestión social, y la falta de una ideología precisa, frente a la hostilidad y represión de un régimen dictatorial, llevaron al fracaso y exterminio del CIRCULO DE OBREROS DE MEXICO

Resurge el movimiento obrero orientándose a una nueva doctrina inspirada en un liberalismo revolucionario, con franca tendencia al socialismo, entrando de lleno a una lucha de clases por conducto de un sindicalismo pálido; el objetivo inmediato, ya no sólo es la reclamación de mejores salarios, reducción de horas de trabajo, sino un cambio

radical, en la estructura de la sociedad burguesa, con la consecuente desaparición de la propiedad privada.

Dentro de este nuevo aspecto de la lucha social, los trabajadores textiles, ferrocarrileros, mineros y de artes gráficas, son los primeros en asociarse en agrupaciones de resistencia. Así nacieron las siguientes. "UNION DE MECANICOS", "UNION DE CALDEDEROS", "HERMANDAD DE FERROCARRILEROS", "GRAN LIGA DE EMPLEADOS DEL FERROCARRIL".

En las postrimerías del siglo pasado, la vida política y social de México es angustiosa y deprimente no existen las garantías individuales, se han suprimido las libertades políticas y democráticas, se desconocen los derechos de los obreros y campesinos se emplean sistemas violentos y represivos para acallar todo intento de emancipación o de libertad.

El sindicalismo en México tiene como antecedente en el presente siglo, a dos movimientos de huelga que fueron reprimidos en forma sangrienta por Porfirio Díaz. el de los mineros de Cananea y el de los textiles de Río Blanco. Estos acontecimientos entre otros, dieron inicio a la Revolución Mexicana que desde el principio y durante el proceso de la misma, contó con el apoyo de fuertes contingentes de trabajadores, cuya filosofía fue fundamentalmente anarcosindicalista. Las restricciones que este pensamiento filosófico impuso a los trabajadores, limitaron su participación en la política del país dando origen a algunas luchas internas que propiciaron su división

A la caída de Díaz, el movimiento obrero fue evolucionando de estados como el mutualismo y del cooperativismo, al anarcosindicalismo época en que un grupo de obreros e ideólogos influidos por estas tendencias decidieron reunirse y formar la Casa del Obrero Mundial.

La Casa del Obrero Mundial no se constituyó, en su origen, con sindicatos u organizaciones obreras ni estableció o dio a conocer una declaración de principios, lo que da una idea del grado de politización de sus miembros; el grupo que aglutinaba podía considerarse de tipo gremial, formado por tipógrafos, carteros, sastres, intelectuales, etc.

Bajo esta estructura se mantiene la Casa del Obrero Mundial, hasta el momento en que se cuestionó si este organismo debía dar apoyo al gobierno de Venustiano Carranza; el resultado fue que una facción decidió hacerlo y otra permaneció al margen, no definiéndose ninguna organización obrero política en dicha organización, provocando el cierre de la misma.

La primera organización sindical que decide participar en política, surgida propiamente dicha de la Casa del Obrero Mundial, es la Confederación Obrera Mexicana (C.R.O.M.), fundada en 1918, aliándose al poder en el incipiente Estado mexicano, utilizada por sus dirigentes como plataforma política; el surgimiento de dicha Confederación modifica de fondo algunos conceptos manejados por la Casa del Obrero Mundial; uno de los cambios fue la acción directa por la acción múltiple, para permitir la participación de sus integrantes en la política.

En esta época surgieron diferentes agrupaciones influenciadas por el comunismo, que apoyaban a diferentes sindicatos, surgiendo así del primer Congreso de la Federación Comunista del Proletariado Mexicano, una de las centrales obreras más beligerantes de la época: la Confederación General de Trabajadores (C.G.T.), la cual tuvo una batalla ideológica contra la C.R.O.M., que era denunciada como una central colaboracionista, también criticaban toda actuación política de los obreros, mostrando su posición anarquista que influyó en la clase obrera. La C.G.T. en algún momento modificó su actitud, convirtiéndose en una central oficialista sin mayor trascendencia

Al llegar al poder el general Plutarco Elías Calles, trató de mantener el control sobre el movimiento obrero, basta observar que durante su gestión se reducen considerablemente el número de huelgas, producto de la represión del movimiento obrero, al término de su mandato Calles dejó al país sumergido en una depresión económica, desocupación y sometimiento al Estado, lo que propició la descomposición de la C.R.O.M., por haberlo apoyado: dando por resultado que un grupo de militantes de dicha organización inconformes con sus dirigentes, se unió a la C.G.T. y fundó la Federación Sindical de Trabajadores del D.F. Entre los que estaban Fernando Amilpa, Jesús Yurén, Fidel Velázquez, Alfonso Sánchez Madariaga y Luis Quintero

Puede deducirse que por las tendencias ideológico-políticas de las dos centrales principales, la C.R.O.M. y la C.G.T., resultaba difícil para los trabajadores integrarse a tan distintos postulados. Más tarde vuelve a hacerse un intento de unidad, pero entre campesinos y obreros; fundándose la Confederación de Obreros y Campesinos de México;

como un intento más de unificar al sector laboral, tan desmembrado, formada por Vicente Lombardo Toledano.

A principios de los años treinta, y ante la ola de huelgas y abusos, se hace necesaria una legislación en materia del trabajo y comienza a cobrar importancia el manejo adecuado de las relaciones laborales; Cárdenas, ya como presidente, recibe todo el apoyo de los sectores obrero y campesino que se agrupan para fundar el Comité de Defensa Proletaria, en el que participan la mayoría de las organizaciones sindicales.

Poco tiempo después surge la Confederación de Trabajadores de México (C.T.M.), comenzando la etapa de burocratización del movimiento obrero, es decir, la incorporación de los trabajadores al Estado; dicha central recoge el sentir mayoritario de los trabajadores en aquel momento, que consistía en la necesidad de integrarse en un sólo frente, para lograr la fuerza necesaria y obtener una mayor presencia política, la lucha por posiciones dentro del gobierno continúa, enarbolando la bandera de reivindicación de los trabajadores.

Las relaciones laborales adoptan a partir de esta época un patrón de comportamiento que se prolonga hasta los años setenta. Se manifiesta un apoyo al capital casi al proteccionismo, y por otro lado se descuidan los intereses de los trabajadores; surge el caudillismo y la autocracia. A finales de los años sesenta e inicios de los setenta brota el sindicalismo insurgente como una fuerza de cambio, insurgencia sindical entendida como la rebelión de los sindicatos al control oficial y la liberación de los trabajadores de los líderes corruptos y faltos de representatividad, teniendo como antecedente el movimiento político

estudiantil de 1968, movimiento que represento el cambio de las estructuras económicas, políticas, sociales y del sindicalismo, que se proyecta como factor de cambio social y de amplia influencia política.

Es así como en la década de los 70 empezaron a surgir una serie de organizaciones sindicales “independientes”, los llamados sindicatos independientes o llamados también insurgentes, entendiendo como tales aquellos que no forman parte del Congreso del Trabajo y, por ende, son ajenos al PRI; Entre sus principales objetivos se pueden señalar la democracia e independencia sindical, reorganización general del movimiento obrero, sindicalización de todos los asalariados y aumentos generales de sueldos, entre otros puntos, los cuales nunca han podido concretarse, y ahora más que nunca han pasado a ser letra muerta; era un sindicalismo revolucionario.

En esta década organizaciones como la Tendencia Democrática del Sindicato Unico de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana, el Frente Nacional de Acción Popular (FNAP), el Frente Auténtico de Trabajadores (FAT), y la Unidad Obrera Independiente lucharon por la creación de un nuevo estilo sindical, alejado del charrismo, que combatiera los embates del gran capital; ahora a dos décadas de distancia, el anquilosamiento de las organizaciones que sobreviven es patente, sin embargo hay intentos significativos de iniciar una lucha reivindicadora, por ejemplo: Movimiento Proletariado independiente (MPI), Frente Auténtico del Trabajo (FAT) y la Intersindical Primero de Mayo puesto que los integrantes del Foro Sindicalismo Frente a la Nación, no pueden ser considerados como insurgencia sindical, sino como de oportunidad y/o concertacionadores.

En la década de los 80 tanto el sindicalismo oficial como el independiente afrontan una severa crisis caracterizada por el inmovilismo, la falta de opciones y capacidad para mejorar las condiciones de vida de sus agremiados

El sindicalismo no oficial o la insurgencia sindical ha estado prácticamente muerta desde principios de los 80, su principal auge se esfumó como producto de las medidas neoliberales y la flexibilidad en las relaciones laborales

Así pues el marco legal en las décadas de los 80 y 90 fue insuficiente para encuadrar los conflictos que se suscitaron, frente a lo cual se buscaron estrategias, a veces al margen de la legalidad, para implementar políticas anticrisis, haciendo su aparición nuevos mecanismos como la concertación social, que en nuestro caso se les denominó “pactos”, con diferentes versiones y alcances, en donde la participación del sindicalismo oficial, en muchas ocasiones sólo los ratificaba sin presionar.⁷

En cuanto al sindicalismo oficial las nuevas modalidades introducen también un debilitamiento de la capacidad de representación “colectiva de los sindicatos, al quitarles la posibilidad de hablar en nombre de todo el personal que trabaja en las empresas”, pues desde 1986 se advirtieron los primeros síntomas de descomposición del control corporativo, en virtud de que se trata de medidas al margen de regulaciones laborales y constitucionales.

Es indudable que con la irrupción del nuevo modelo económico y el ascenso de una nueva elite al poder, las propias dirigencias sindicales han ido perdiendo peso y decisión, al grado de que su papel político se va circunscribiendo cada vez mas al control y no a la representación de sus agremiados por lo que emerge la necesidad de la estrategia de no confrontación entre los actores involucrados en el desarrollo del país, surgiendo a la vez, el sindicalismo de oportunidad y de concertación como son: la Federación de Sindicatos de Bienes y Servicios (Fesebes) y el Foro Sindicalismo Frente a la Nación

En el debilitamiento político de la CTM también ha influido una estrategia consciente desde el poder presidencial centrada en la búsqueda de nuevos interlocutores corporativos, más dúctiles para ajustarse al modelo económico vigente. En otras palabras, la interlocución privilegiada que la CTM tenía frente al poder presidencial, se perdió durante el salinismo. Adquiriendo otras centrales obreras como la CROM, la CROC y la FSTSE un nuevo peso político. Sin embargo persistieron vicios como el caciquismo, la antidemocracia y el chorizo en muchos de estos gremios los convirtió en reproductores del mismo estilo cetemista. En el caso de la FESEBES, a pesar de la fuerza que pueden concentrar los sindicatos más "modernizados, la central aún es un gremio híbrido.

a) Concepto de Sindicato.

La palabra sindicato, encuentra antecedentes en Grecia y Roma. De acuerdo a García Abellán deriva del griego *sundiké* y significa "justicia comunitaria" o bien idea de administración y atención de una comunidad".

⁷ Revista Laboral, Práctica Jurídico-Administrativa, No 63, pag 67, 1997.

En un texto de Gayo, en el Digesto (D L.3 T 4 1) se encuentra una referencia a la palabra " sindicato" ("a los que se les permitió fundar colegio, sociedad u otra cosa semejante, a imitación de la República, se les permite también tener cosas comunes, arca común o síndico, por quien, así como en la República, se trate y haga lo que convenga al común").

La expresión sindicalismo en nuestro idioma se refiere a una institución de defensa de los grupos sociales.

La definición de sindicato no es tarea sencilla, pero en general puede encontrarse una definición de acuerdo, al grado de autonomía o dependencia que se le reconozca, frente al Estado o respecto de la clase opuesta.

De acuerdo al art 356 de la Ley Federal del Trabajo señala que "Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses"

Se puede señalar que esta definición es un tanto escueta y confusa por lo que se requiere que la propia Ley nos señale que se debe entender por estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

El sindicato es concebido como la asociación profesional de los sujetos laborales que se unen para la defensa y mejoría de sus respectivos intereses; el sindicalismo constituye el movimiento que se desarrolla en el ámbito de la producción, perteneciente en

gran proporción a los sindicatos. El primer concepto está constituido por la estructura, el segundo por la acción. El término sindicato “es de origen francés, alude indistintamente a la asociación, en sí, como a sus miembros, pero que deriva de aplicaciones jurídicas... ajenas al actual significado... en el terreno laboral”⁸

El reconocimiento jurídico a los sujetos de la relación de trabajo para poder constituir asociaciones profesionales respetando su actuación, representa una clara concepción de la realidad y constituye inobjetablemente un acierto del Estado Moderno.

b) Libertad Sindical y Autonomía Sindical.

La libertad sindical se ocupa de una libertad concreta, el estudio, defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo.

La libertad sindical, es el derecho de los trabajadores a organizarse frente al capital, a fin de imponerle la igualdad jurídica en la fijación de las condiciones de trabajo.

Los tratadistas Bayón Chacón y Pérez Botija señalan. la libertad de sindicación consiste, en el derecho del trabajador y del empresario de sindicarse o no sindicarse, y, de poder escoger entre uno y otro sindicato. Consecuencia inmediata de la libertad de sindicación es la de abandonar el sindicato por tanto, la libertad de sindicación positiva se manifiesta en un acto de afiliación, la negativa en una abstención⁹

⁸ Carro Igclmo, Alberto José, Introducción al Sindicalismo, Casa Provincial de Caridad, España, 1980. p.17.

⁹ G.Bayón Chacón y E. Pérez Botija; Manual del Derecho del Trabajo. Vol.II; 10ª edic, Madrid, 1997; p 338

Los tratadistas franceses G.H Camerlynck y G Lyon-Caen, expresan que " la libertad sindical consiste para cada persona en la facultad de afiliarse a un sindicato, y al sindicato de su elección, si existen varios; la facultad de no afiliarse, y por último, la facultad de abandonar el sindicato" ¹⁰

Euquerio Guerrero considera que la libertad sindical se traduce en dos cuestiones. "dejar al trabajador en la posibilidad de formar parte de un sindicato o no, y respetar el derecho que tiene para separarse de él cuando así lo convenga

Una vez analizado estas opiniones acerca de lo que se entiende por libertad sindical, y en referencia al artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo, vemos que esta libertad nunca se ha cumplido, ya que en teoría, un trabajador se encuentra en posibilidad de renunciar al sindicato al que pertenece, pero, en la práctica no puede realizarlo, ya que si renuncia le aplican la cláusula de exclusión, que implica la pérdida de su trabajo; al igual que en un contrato colectivo de trabajo quedan incluidas las cláusulas de admisión y de exclusión, haciendo nugatorias las posibilidades individuales de elección que otorga este derecho, dejan a los trabajadores sin alternativa. Se pertenece al sindicato o se pierde el trabajo.

Autonomía significa de acuerdo a su raíz latina, la condición del pueblo que goza de entera independencia; en el lenguaje jurídico implica "autodeterminación", esto es, la posibilidad de dictar para sí mismo normas de conducta

¹⁰ G.H. Camerlynck y G.Lyon-Caen; Derecho del Trabajo. Madrid 1974,p.370.

Para el maestro Eduardo García Máynez, una noción legal del término autonomía es "La capacidad de una persona (individual o colectiva) de darse leyes que han de regir sus actos"¹¹

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 359 expresa que. "Los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración, sus actividades y formular sus programas de acción". Pero esta autonomía sindical, no es absoluta, al estar estos derechos limitados o restringidos por la propia legislación, como se observa en los siguientes ejemplos

1 - El artículo 365 obliga a los sindicatos a registrarse ante la autoridad. Sin la constancia correspondiente, los representantes sindicales no pueden actuar. Artículo 692, fracc IV. "Los representantes de los sindicatos acreditan su personalidad con la certificación que les extiendan la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de haber quedado registrada la directiva del sindicato").

2-. En cuanto la facultad interna de redactar sus estatutos esta restringida por la ley, ya que el artículo 371 de la Ley federal del Trabajo, establece que es lo que deben de contener los estatutos, al señalar "Los estatutos de los sindicatos contendrán" Enumerando en quince fracciones dicho contenido, teniendo como consecuencia que el contenido y

¹¹ Eduardo García Máynez; Autonomía, Investigación y Docencia. Revista de la Facultad de Derecho, UNAM: núm 114; 1979;p. 798.

forma de las disposiciones estatutarias entre un sindicato y otro sean las mismas por lo general.

3.- Obligación de las directivas sindicales de rendir cuentas cada seis meses, por lo menos, de la administración del patrimonio sindical previsto en el artículo 373 de la Ley Federal del Trabajo.

4.- Por último, el artículo 378, de la Ley Federal del Trabajo, prohíbe a los sindicatos intervenir en asuntos religiosos y ejercer el comercio con ánimo de lucro. Ambas son disposiciones que en la práctica no se respetan.

Como podemos observar en México no existe una autonomía sindical absoluta, ya que mientras el sistema político continúe utilizando y manipulando al sindicalismo, con fines de interés político del gobierno y de sus líderes, no podremos hablar de autonomía sindical, en el sentido que debe ser entendida, y al tener el Estado injerencia en la autorización de la personalidad jurídica, ya sea por vía legislativa o administrativa.

Hay que tener en cuenta que para luchar contra estas formas de control sindical, se requiere tener una mayor conciencia de clase y una politización, para así tener una mayor cohesión y unidad en las luchas y aspiraciones sindicales, para aspirar a una mayor representación y democracia.

c) Matices y Clasificación de los Sindicatos.

La clasificación de los sindicatos en orden a las tendencias que representan, ya sean propias o reflejo de la política estatal, no es tarea sencilla, ya que son múltiples los criterios en que puede encuadrar cada matiz, al poder ser estos criterios políticos, religiosos, clasistas, geográfico, etc. Cada uno de estos criterios puede expresarse en distintos matices. el político reflejará ideas comunistas, socialistas, anarquistas, etc. ; el clasista atenderá a los sindicatos de trabajadores o de patrones y a los mixtos, en el caso de la religión se podrá mencionar a los sindicatos de tendencia católica, fundamentalmente mixtos y a los sindicatos que no siguen la línea de la doctrina social de la iglesia

Otros criterios de clasificación atenderán a la mayor o menor autonomía de los sindicatos frente al Estado o frente a los empresarios; a sus fines respecto de la intención de transformar la estructura del Estado o de participar de ella, o , de convertirse solamente , en instrumentos de gestión. Puede pensarse en el sindicalismo único o en el plural y en los sindicatos de mayor o menor representación. Este último criterio ha tenido en nuestro país un reconocimiento expreso como consecuencia de la tendencia al tripartismo.

La siguiente es una clasificación atendiendo a la tendencia que cada tipo sindical representa

1.- Corporativismo y Democracia Sindical:

El corporativismo constituye una tendencia a encuadrar, en la actividad del Estado, toda actividad importante. Lo característico del sistema corporativo consiste en el agrupamiento de sujetos por actividades de manera forzosa, haciendo coincidir dentro del mismo grupo a patrones y trabajadores, bajo la dirección de cuadros designados por el Estado, este sistema tuvo gran importancia en la Italia fascista y por acesión en la Alemania Nazi y en España.

En cambio la democracia sindical supone, el ejercicio de lo designado como libertad sindical y autonomía sindical, ya que implica una postura de respeto a las decisiones mayoritarias y obliga al Estado y a los empresarios a mantenerse al margen de las asociaciones sindicales.

El mundo actual repudia el corporativismo sindical que se asocia con las estructuras políticas más perniciosas, y además viola la democracia sindical mediante el procedimiento de integrar a ciertos grupos sindicales como factores reales de poder a cambio de que vendan el movimiento obrero.

2 -Sindicatos Clasistas (Simples), Paralelos o Mixtos.

Según los sujetos que intervienen en su conformación, los sindicatos pueden ser: clasistas, si sólo son de trabajadores o sólo de patrones; paralelos, si son de trabajadores y patrones que sesionan por separado y están unidos por un comité mezclado; y mixtos, si se combinan patrones y trabajadores en un plano de igualdad.

Existe controversia, en cuanto si nuestra legislación, da la posibilidad de que se constituyan sindicatos mixtos, ya que de la correcta interpretación del artículo 123 constitucional, fracc. XVI del apartado "A", al emplear los términos "tanto obreros como los empresarios en defensa de sus respectivos intereses" El comparativo tanto como y el calificativo respectivos intereses, no dejan abierta otra posibilidad lo que lleva a la conclusión de que en México sólo son posibles jurídicamente los sindicatos clasistas

3.- Sindicalismo Unitario y Plural.

La sindicalización única atiende a la constitución de la organización, más que a su actividad; lo cual significa que " en cada región, empresa o industria, no puede formarse sino un sindicato". La sindicalización única es característica de los sistemas totalitarios.

El sindicalismo plural permite la formación de diversos sindicatos con respecto a la misma unidad económica empresarial o para una región o industria, muy vinculado con esta forma sindical , son los sindicatos mayoritarios a los que la Ley atribuye el derecho de administrar los contratos colectivos de trabajo

4.- Sindicatos Políticos y de Gestión.

El sindicalismo político implica que los trabajadores no se limiten a formular peticiones dirigidas a la obtención de mejores condiciones de trabajo sino que, con una política definida y, vinculados a una organización política específica, persigan los fines de esta cualquiera que sea su tendencia.

Es un sindicalismo revolucionario, con bases ideológicas marxistas o anarquistas, el sindicalismo para ellos es un instrumento de total transformación.

El sindicalismo de gestión, expresa la conformidad de los organismos sindicales con el sistema económico en turno y la intención de lograr, dentro del sistema, mejores condiciones de trabajo, mediante la cogestión (gestión ejercida por el jefe de empresa y los representantes de los trabajadores de la misma), este sistema se desarrollo principalmente en la Alemania Federal de la postguerra.

5.- Sindicatos Blancos o Amarillos y Rojos.

Esta clasificación es un tanto popular, ya que no se refiere a principios generales, constitucionales o jurídicos, al clasificar a los sindicatos por colores que expresan, el control real del patrón sobre el sindicato (sindicatos blancos o amarillos) o la independencia del sindicato respecto del empresario (sindicatos rojos).

De acuerdo a Baltazar Cavazos los sindicatos blancos no defienden los derechos de sus agremiados, siendo bombas de tiempo, ya que sus líderes, al no defender adecuadamente a sus representantes, primero piden dádivas y después las exigen". (1..) Desafortunadamente en el país estos sindicatos están muy arraigados, y por tanto no existe una verdadera lucha por los intereses y derechos de sus agremiados.

6.- Sindicatos Mayoritarios y Minoritario.

El sindicato mayoritario está legitimado para celebrar un contrato colectivo de trabajo o para exigir de otra organización sindical, por vía jurisdiccional, su administración. La determinación de la mayoría implica una especie de referéndum: recuento señalado por la Ley (art 895 fracc. III en relación al art. 931)

El sindicato minoritario, mantendrá una expectativa de derecho para llegar a ejercer la administración del contrato colectivo.

Esta clasificación se refiere a la plena capacidad de ejercicio de un sindicato, en la legislación mexicana, al sindicato que no cumple con el requisito de ser mayoritario, el legislador, le priva del goce de ciertos derechos, sin menoscabo de reconocer su personalidad, hasta que cumpla con el requisito de ser mayoritario.

Clasificación Legal de los Sindicatos :

De acuerdo a la Ley Federal del Trabajo arts 360 y 361 los sindicatos se dividen en dos grandes grupos los integrados por trabajadores o por patrones.¹²

¹² Ley Federal del Trabajo, 13ª. Edic ; Edit. Delma, México; 1997.

Los sindicatos de trabajadores, que siguen un criterio de profesionalidad, no atienden sólo a la actividad, sino, también al lugar en que se realiza, es decir a la naturaleza de la empresa, se dividen de la siguiente manera:

a) gremiales: art.360 fracc.I de la Ley Federal del Trabajo, son los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad, pues así eran los gremios de la Edad Media, aún cuando en la actualidad hay que tener en cuenta, que los sindicatos de académicos o trabajadores administrativos o instituciones educativas superiores autónomas por ley, tendrán el tratamiento de sindicato gremial para efectos de la contratación colectiva.

Aún cuando en la actualidad supera y va más allá de su antigua concepción, al comprender tanto obreros especializados como a profesionales de una misma actividad; ejemplo: ANDA: Asociación Nacional de Actores, y ASPA: Asociación Sindical de Pilotos Aviadores

b) De empresa: según la fracción II, del mismo artículo, son los formados por trabajadores, (que pueden ser de varias profesiones u oficios), que prestan sus servicios en una misma empresa.

Una desventaja de estos sindicatos es el paternalismo en que incurrieren los trabajadores más capacitados, respecto de los que no lo son, los cuales por ignorancia o

desidia, comprometen su voto, obteniendo disposiciones que no les benefician en nada, pero que si les perjudican.

Ejemplo de este tipo de sindicato es: Sindicato de Trabajadores “Novedades Editores”.

c) Industria: la fracción III, de la citada Ley, señala que son los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos más empresas de la misma rama industrial, pero dentro de una entidad federativa. Ejemplo: Sindicato de Trabajadores del ramo de Lana y Conexos.

d) Nacionales de industria: art.360 fracc. IV, son los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más entidades federativas. Ejemplo: Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana.

e) De oficios varios. art, 360 fracc. V, son los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el mínimo de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte

Los sindicatos de patronos se dividen de la siguiente manera:

a) Locales: art. 361 fracc.I Ley Federal del Trabajo, establece la posibilidad de que los patronos formen sindicatos de una o varias ramas de actividades, el carácter local resulta , por exclusión, de lo previsto en la fracc. II.

- b) Nacionales: art 361 fracc II de la citada Ley, formados por patronos de una o varias ramas de actividades de distintas entidades federativas.

La Confederación Patronal de la República Mexicana es la expresión más clara de un organismo sindical patronal.

1.1.- LA AUTONOMIA SINDICAL FRENTE AL ESTADO Y EL EMPRESARIO.

a) Autonomía frente al Estado:

La relación entre el Estado y los sindicatos constituye un tema muy controvertido en México, debido a la manera que han manejado a la clase trabajadora mexicana. Si bien es cierto que los sindicatos actúan con ciertas facultades que el Estado, a partir de la declaración de la libertad sindical, no debe transgredir resulta difícil, por no decir imposible, de acuerdo al concepto mismo de Estado que se trate de dos poderes paralelos. Afirmar la independencia de los sindicatos respecto del Estado sería tanto como afirmar que la soberanía puede ser compartida.

Sin embargo puede haber variantes en la relación entre el Estado y los sindicatos; la legislación mexicana da la posibilidad de que los sindicatos puedan determinar su existencia por decisión unilateral de sus fundadores pero que difícilmente se les autoriza a actuar sin una acción estatal de reconocimiento de su existencia, que a veces

otorga, inclusive, la personalidad jurídica. Hay razones políticas y económicas que determinan esa conducta estatal, que siempre reservará un cierto margen de control.

En la relación Estado-sindicatos, en México, puede hablarse de dos esferas importantes. La primera, de carácter político, debe examinarse de acuerdo a la realidad política; la segunda permite un examen jurídico

I) La autonomía política. Nos dice Pablo González Casanova que en nuestro país puede reconocerse, junto a los factores formales de poder a los factores reales. Estos son: a) los caudillos y caciques regionales y locales; b) el ejército, c) el clero; d) Los latifundistas y los empresarios nacionales y extranjeros. A estos factores reales de poder creemos que podrían agregarse algunos otros, pero de todos ellos, debe tenerse en cuenta el que en el lenguaje político de México se conoce como "sector obrero", el cual expresa una idea elitística y no de masa ya que identifica a los dirigentes gratos al régimen y no a los trabajadores.

En esta relación predomina la bilateralidad, ya que los sujetos de la relación son interdependientes. El Estado hace descansar su tranquilidad social acogiendo a los sindicatos. A su vez los dirigentes sindicales reciben beneficios personales y cuentan con la protección jurisdiccional, policiaca o del ejército, (de acuerdo a la intensidad del conflicto), para no perder sus cómodas posiciones. En cambio los trabajadores sólo reciben muy escasos beneficios o muy poco efectivos (utilidades, vivienda) A veces el sindicalismo pretende ser independiente pero si al grupo político en el poder le conviene, lo deja correr hasta donde lo cree necesario

para después reprimirlo, en este sentido el Estado pretende limitar la independencia del sindicato.

Esta fórmula de control estatal del movimiento obrero descansa en la conversión a procesos jurídicos. Es una solución hábil, de gran eficacia, cuyo fundamento se encuentra en la Ley, por cuanto convierte a los sindicatos en personas morales sometidas al control del Estado y a la huelga en un proceso jurisdiccional y administrativo. La legalización de la huelga y del sindicalismo, los requisitos de registro, depósito de estatutos, reconocimiento de nuevas directivas sindicales, la conciliación previa y obligatoria en los conflictos colectivos, la calificación de las huelgas y otros mecanismos, que son parte del control que el Estado ejerce sobre los sindicatos

II) La autonomía jurídica. En la medida que el sindicalismo funciona en México como institución jurídica, antes que fuerza social, el régimen legal al que se le somete adquiere una especial importancia. Resulta importante estudiarlo en relación a la participación que se atribuye al Estado en el nacimiento y desarrollo de los sindicatos

En el artículo 357 de la L.F.T se establece que los sindicatos pueden constituirse sin necesidad de autorización previa, esta norma señala una autonomía interesante, sin embargo queda limitada por el artículo 365 de la citada Ley que obliga a los sindicatos a solicitar un registro administrativo ante la Secretaría del Trabajo y

Previsión Social, tratándose de la competencia federal y ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los casos de competencia local

Otra limitación es la que impone el artículo 371 de la LFT. que determina el contenido de los estatutos y que lo precisa en lo más concreto, en lo que se refiere a los motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias (fracc.VII)

En el artículo 373 nuevamente se afecta la autonomía sindical aunque la razón sea indiscutible al exigir que las directivas de los sindicatos rindan a la asamblea cada seis meses, por lo menos, cuenta detallada y completa de la administración del patrimonio sindical, obligación que no es indispensable, y todavía la omisión de este requisito carece de sanción legal

En el artículo 377 se imponen diversas obligaciones a los sindicatos consistentes en informar a las autoridades del trabajo de todo aquello para lo que éstas los requieran; de comunicar a la autoridad registral, dentro de un término de diez días, los cambios de las directivas y las modificaciones de los estatutos (que las autoridades, en una práctica administrativa, se permitan calificar y, eventualmente rechazar) y de poner en conocimiento, también de la autoridad, cada tres meses por lo menos, las altas y bajas de sus miembros

Es claro que la ley deja un margen amplio de autonomía sindical; negar algo tan evidente sería una conducta frívola. Aunque también es verdad que la falta de un

procedimiento contencioso eficaz impide que las protestas encuentren un cause adecuado y en el desorden de la burocracia se llegan a perder muchos intentos sindicales. También importa subrayar la autonomía subterránea, prestada al dirigente y no al grupo, que sirve de premio a la lealtad. Por tanto vemos que la autonomía frente al Estado se inclina más hacia las limitaciones y en perjuicio de las prerrogativas.

b)Autonomía frente al empresario:

Se dice que el sindicato tiene en el empresario a su enemigo natural, por lo mismo el empresario procura por todos los medios impedir o amortiguar la fuerza de los trabajadores, y, para ello se vale de todos los medios. Unos se orientan hacia la resistencia, otros al control mismo del sindicato y no falta, el aprovechamiento de organismos sindicales no representativos que le sirven de escudo frente a los que sí buscan el interés de los trabajadores.

Lo deseable desde mi punto de vista sería, que existiera un interrelación directa y abierta entre la dirigencia sindical y el empresario, en donde el empresario no influya de manera negativa en el sindicato, sino tratando de establecer de manera conjunta proyectos de capacitación y adiestramiento para los trabajadores por parte del empresario, en donde el sindicato tenga la obligación de que sus agremiados cumplan con estos proyectos, para que al estar mejor capacitados sean más productivos; al mismo tiempo el empresario tratará de establecer sistemas económicos en su empresa para que esta opere en forma sana y, pueda darse mejoras prestaciones tanto económicas como sociales y recreativas, para que los trabajadores se sientan como parte importante en el proceso de producción.

La Ley es precisa en su intención de lograr la plena autonomía sindical frente al empresario. En la fracc. XXII del Apartado "A" del art. 123 constitucional intenta impedir los actos antisindicales del patrón consistentes en el despido a un trabajador por el hecho de que ingrese en una asociación o sindicato y en la fracc. V del art. 133 de la L.F.T. les prohíbe intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato. La violación de esta prohibición tiene una sanción prevista en el art. 1002, esto es, multa por el equivalente de 3 a 15 veces el salario mínimo general.

La participación patronal en la vida sindical se plantea, en nuestro país, en términos de ilicitud, pero la ineficacia de la legislación ha permitido un desarrollo del sindicalismo mediatizado, que impide la total independencia de los sindicatos respecto del empresario.

Por otra parte el final del milenio se acerca, anunciando grandes cambios en la conformación política y económica del mundo. Además del acelerado progreso tecnológico, el globo ha sufrido en las últimas décadas cambios y ajustes en la correlación de fuerzas internacionales. Es por eso que ante la globalización e integración económica que se está gestando a nivel mundial, se requiere de nuevas estrategias productivas, al haber mayor competitividad dando como resultado una mayor exigencia de calidad y precio en los productos elaborados.

Por tal motivo se ha empezado a dar un diálogo obrero-empresarial, dirigido a lo que se ha denominado como una "Nueva Cultura Laboral", debido a que tanto las organizaciones obreras como empresariales, han tomado conciencia de enfrentar exitosamente los cambios que se registran en la actividad productiva tanto a nivel nacional como internacional

La idea central que ha conducido este diálogo es la de alentar la cooperación entre los factores de producción, así como los procesos educativos y de capacitación, al interior de los centros de trabajo y fuera de ellos, dando importancia también a la valoración de las necesidades de los trabajadores y sus familias, lo que implica el reconocimiento de su capacidad de contribución a los procesos productivos

Del diálogo que surgió entre los trabajadores y los empresarios se realiza en agosto de 1996 la firma de los Principios de la Nueva Cultura Laboral, ya que ante la globalización y mundialización de la economía, y en es especial ante la firma del Tratado de Libre Comercio de América de Norte se requiere una mayor productividad y competitividad, es por eso que dichos Principios están encaminados par que un ambiente de diálogo y de concertación, los problemas de cada empresa se resuelvan sobre bases justas y sea un método democrático el que rija las relaciones laborales.

-Enumerare los principios que sustentan a la "Nueva Cultura Laboral" ¹³

I. Principios Centrales:

1 - Revaloración del Trabajo Humano, dándole la dignidad que le corresponde como medio para la satisfacción de las necesidades materiales, sociales, culturales de los trabajadores, y sus familias como elemento fundamental de la empresa.

2 - Propiciar niveles de remuneración justos y equitativos para que exista un equilibrio armónico entre los factores de la producción. El trabajo que garantiza la superación personal es garantía de paz social.

3 - Impulsar la capacitación de trabajadores y empresarios, para tener un amplio dominio de su entorno laboral y promover en ellos una mayor capacidad de aportación a la producción.

4.- Promover en la empresa el cuidado del medio ambiente y la aplicación de disposiciones relativas a seguridad e higiene.

5 - estimular la creación de empleos y preservación de los existentes mediante el uso racional de los recursos disponibles.

¹³ Secretaría de Educación y Comunicación Social de la CTM, Seis Años de Trabajo y Esfuerzo, México, p.109-113; febrero de 1998.

6.- Consolidar el diálogo y la concentración en las relaciones obrero-patronales.

7 - Promover el pleno cumplimiento de los derechos constitucionales, legales y contractuales de carácter laboral.

8.- Reconocer la importancia de dirimir las controversias ante los órganos jurisdiccionales encargados de impartir justicia laboral, para mantener el equilibrio entre los factores de producción.

Pero para lograr los objetivos centrales se requieren de otra serie de principios, circunstancias y proyectos, entre los que destacan.

1.- Principios Básicos de Equidad, en los que se sustentara la buena fe y lealtad de las partes, las controversias se resolverán en el marco de la ley, y crear una cultura nacional de productividad y calidad, para preservar las fuentes de empleo.

2 - Principios de Etica en las Relaciones Laborales, se refiere a que los trabajadores, patrones, sindicatos y autoridades laborales deben de impulsar una cultura de cumplimiento de las normas jurídicas

En este punto también se dan una serie de conductas que deberán cumplir los anteriormente citados, para así lograr una relación honesta y de ayuda entre ellos, logrando una mejor productividad.

3.- Principios en materia de Derechos Laborales, Procuración e Impartición de Justicia Laboral, se trata de alcanzar un mejoramiento en el nivel de vida de los trabajadores y promover el derecho al trabajo digno y socialmente útil

A fin de robustecer el imperio del derecho, se requiere fortalecer y dinamizar la función jurisdiccional que asegure la impartición de justicia pronta e imparcial

4 - Principios en Materia Económica, los sectores obrero y patronal, sabedores de que el problema económico y social que enfrenta México es el de generar empleos bien remunerados para absorber productivamente a las personas que se incorporan al mercado de trabajo El camino viable para crear puestos de trabajo es producir las condiciones necesarias para que la economía crezca, son, la inversión y la productividad.

Otro aspecto que se tomo en cuenta, es que los procesos productivos no sólo requieren de equipos y tecnología de punta, sino también, de nuevas formas de gestión, organización y capacitación para el trabajo productivo, para estimular la capacidad de innovación, el potencial creativo y la superación intelectual de los trabajadores.

En consecuencia, se señala que la "Nueva Cultura Laboral", no es más que una revaloración del trabajo, es decir, cambiar una estrategia para que al trabajador se le de el justo valor a su esfuerzo, lo que nos puede llevar a pensar que antes del acuerdo el trabajo no era valorado en su dimensión real.

Se trata de establecer la dignificación del trabajo, el respeto a los derechos de los trabajadores y la exigibilidad de las obligaciones que entrañan tanto a los obreros como a los empresarios. Se trata de hacer de la empresa un lugar de concentración en los esfuerzos de empresarios y obreros por lograr la creación y consolidación de empresas productivas y socialmente exitosas, pero no se establecen las formas y lineamientos a seguir para consuevir dichos objetivos.

Como podemos darnos cuenta lamentablemente la llamada “Nueva Cultura Laboral”, no es más que una simple enumeración de principios laborales que ya están protegidos y expresados por la Constitución y leyes de México; por lo que da la impresión que más que ser una “Nueva Cultura Laboral”, es la unión de los factores de la producción un “dar y obtener a cambio”, ante la severa crisis económica por la que atraviesa el país, para buscar soluciones, pero soluciones de manera superficial; lo que se requiere es que se establezcan las condiciones necesarias y permanentes para llegar a tener una buena política económica, que permita la apertura tanto de inversión extranjera como la nacional, para así buscar abatir el problema del empleo, y obtener remuneraciones más justas para los trabajadores, se requiere pues, de proyectos permanentes, que no sólo se instrumenten ante emergencias económicas, sino que expresen los lineamientos necesarios y útiles que pueden llevarnos en verdad, a ser competitivos ante la globalización económica mundial que se está dando.

Conuerdo con las ideas del el Dr. Gonzalo Uribarri Carpintero, el cual señala que “el título de “Nueva Cultura”, es impropio y fuera de lugar de la realidad, pues no hay nada nuevo, prácticamente en dichos principios”¹⁴

c) Su registro.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social tiene bajo su responsabilidad la inscripción de nuevas organizaciones: sindicatos, federaciones y confederaciones, así como el registro de sus comités y directivos y de sus modificaciones estatutarias

El propósito de la función registral es proporcionar certeza y seguridad jurídica a las organizaciones sindicales, dentro de un marco de absoluto respeto a la autonomía sindical.

La aplicación de las normas de registro de sindicatos, en el ámbito federal, corresponde a la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, al igual que el registro de las federaciones que las agrupan. En el ámbito local, corresponde el registro de sindicatos a las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje; (artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo).

Desafortunadamente en casi todos los casos el registro de un sindicato se encuentra supeditado a razones de tipo político.

¹⁴ Revista: “AR IURIS”, No.17; 1997; México, D.F., pp.213-225

El registro del sindicato le otorga a éste la capacidad de ejercicio de sus derechos, por tanto el sindicato existe desde el momento mismo de su constitución.

El registro podrá negarse únicamente: (artículo 366 de la Ley Federal del Trabajo).

- I Si el sindicato no se propone la finalidad de defender los intereses de sus agremiados,
- II. Si no se constituyó con el número de miembros fijados que es de veinte trabajadores en activo o con tres patronos por lo menos

Satisfecho los requisitos que se establecen para el registro de los sindicatos ninguna autoridad correspondiente podrá negarlo.

Si la autoridad ante quien se presentó la solicitud de registro no resuelve dentro de un término de 60 días, los solicitantes podrán requerirla para 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.

Se ha estimado que la última parte de este precepto limita la autoridad de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de la Secretaría del Trabajo, ya que sino resuelve sobre el registro en el término estipulado, se tendrá por hecho el registro. Pero en la práctica este supuesto no se da, ya que las autoridades si quieren

negar el registro no se abstendrán a dictar la resolución correspondiente, sino que se apresurarán a rechazarlo.

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, y en la Secretaría de dicha Junta deben de existir los registros de los sindicatos de jurisdicción federal

Hay que señalar 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, aunque no sean de carácter laboral ya que la ley no distingue ante qué clase autoridades, (artículo 368 de la Ley Federal del Trabajo).

El registro del sindicato podrá cancelarse únicamente. (artículo 369 Ley federal del Trabajo).

- I En caso de disolución, y
- II Por dejar de tener los requisitos legales.

La Junta de Conciliación y Arbitraje resolverá acerca de la cancelación del registro.

Si se trata de sindicatos locales, la Junta competente será la que hubiere hecho el registro respectivo. La Junta Federal resolverá sobre los casos de cancelación de sindicatos federales.

Los sindicatos no están sujetos a disolución, suspensión o cancelación de su registro, por vía administrativa; debe de hacerse por vía jurisdiccional.

El Estado en su intento de garantizar y salvaguardar la sindicación, ha establecido como forma de control el registro de sindicatos, lo que conlleva a una mayor presión a los sindicatos que ya de por sí están muy limitados, ya que el citado registro atenta contra el derecho de constituir sindicatos sin previa autorización como lo establece el artículo 357 de la Ley Federal del Trabajo, porque sin el registro el sindicato no podrá actuar ni tener personalidad jurídica.

2.-EL SINDICALISMO EN ESTADOS UNIDOS.

INTRODUCCION.

Hace más de 50 años, Sydney y Beatrice Webb definieron a los sindicatos como "una asociación continua de asalariados con el propósito de mantener o mejorar las condiciones de su vida de trabajo".

Incluso anterior a la sociedad anónima, el sindicato es una de las instituciones económicas más antiguas de los Estados Unidos, cuyos objetivos no han variado mucho desde el año 1800.

Las asociaciones sindicales han tenido un crecimiento y expansión constantes en los Estados Unidos, por lo que no sería de extrañarse que en un futuro, los trabajadores más capaces y mejor pagados de las industrias fueran miembros de algún sindicato.

El crecimiento sindical en los Estados Unidos se ha logrado por medio de la penetración continua en las industrias, ocupaciones y áreas geográficas. Así, tenemos sindicatos de trabajadores calificados, semicalificados, trabajadores de oficinas, etc; sindicatos en ciudades grandes y pequeñas en industrias desde artesanales hasta de producción en masa.

La primera forma de organización sindical fue el sindicato local de trabajadores de un oficio o industria particular; luego aparecieron las federaciones, formadas por todos los sindicatos de una ciudad; después vinieron los sindicatos nacionales, que agrupaban a todos los sindicatos locales de un mismo oficio, y finalmente aparecieron las Federaciones de sindicatos nacionales, como la *American Federation of Labor* (AFL), formadas por sindicatos nacionales.

Los sindicatos en los Estados Unidos no surgieron entre la clase trabajadora mas explotada, sino que al contrario, como en la mayoría de los demás países industrializados, los trabajadores relativamente mejor pagados fueron los primeros en organizarse. Tampoco se puede decir que el maquinismo impulsó el crecimiento sindical, sino que éste fue consecuencia del mejoramiento de los servicios de transporte, lo cual trajo consigo una competencia más calificada e intensificada en la venta de los bienes

En el mundo sindical estadounidense, existen cuatro tipos de organizaciones:

- Sindicatos locales de trabajadores de un oficio o industria particular. El primer sindicato local fue el de zapateros jornaleros fundado en Filadelfia en 1792.
- Federaciones urbanas o estatales de sindicatos locales sin importar industria. Las primeras fueron fundadas en Nueva York, Filadelfia y Baltimore en 1833.

- Sindicatos Nacionales de Trabajadores de un oficio o industria El primer sindicato nacional con existencia continua hasta nuestros días es la Unión Internacional de tipógrafos, fundada en 1850
- Federación de sindicatos nacionales La primera federación existente hasta la fecha es la *American Federation of Labor*, fundada en 1886 ¹⁵

a) Evolución y contexto actual

En virtud de la depresión y de la desocupación en masa se tomó una actitud pública diferente en relación con los sindicatos, se consideró que éstos debían ser fomentados ya que servían para dar cierta seguridad en el trabajo y para fortalecer el poder adquisitivo de los trabajadores.

El Congreso y algunas legislaturas locales promulgaron varios códigos y leyes que fomentaban las actividades sindicales y restringían considerablemente la intervención de los tribunales, asimismo se crearon agencias administrativas especiales para supervisar la aplicación de los nuevos ordenamientos legales.

Aún cuando estas leyes se han reformado infinidad de veces, su importancia reside en que sirvieron de base para el cambio de control de las

¹⁵ Cavazos Florez Baltazar. Estudio Comparativo entre la Legislación Laboral de Estados Unidos y Canadá y el Derecho del Trabajo Mexicano; Edit. Trillas; 1993; pp.232-233.

relaciones laborales, que antes estaban reguladas en base al *Common Law* y ahora lo están en base a un derecho escrito.

D) LEY NORRIS-LAGUARDIA DE 1932.

Una de las principales leyes que rigen la materia de las relaciones laborales es la *Ley Norris Laguardia*, la cual está destinada a evitar el abuso del desafuero en las disputas laborales.

Esta Ley establece que cada trabajador debe tener completa libertad para asociarse, organizarse, designar representantes de su propia elección, negociar los términos y condiciones de trabajo y otra ayuda o protección y concertar actividades con el propósito de realizar negociaciones colectivas. Asimismo, prohíbe a los tribunales interrumpir las actividades consagradas en la ley si se llevan a cabo por personas que “participen o estén interesadas en participar” en una disputa laboral, así como intervenir en un paro que tenga como fin apoyar o pertenecer a una organización laboral o que por medios pacíficos intenten que otras personas dejen de trabajar. Además, la ley establece que en los tribunales no pueden validarse los *Yellow Dog Contracts*, que son los contratos en virtud de los cuales los trabajadores se comprometen a no ingresar en ningún sindicato, quedando nulificado el contrato de trabajo que viole esa disposición, y cualquier otro tipo de contrato de trabajo antisindical.

También se alteró el procedimiento que debían seguir los tribunales federales para pronunciar desafueros. Ahora se tenía que demostrar que la policía no quería o no podía proteger su propiedad; otro requisito de procedencia del desafuero era que el patrón no tuviera antecedentes de haber violado las leyes laborales

Para poder dictar un desafuero temporal, era necesario que ambas partes llevaran a sus testigos y se necesitaba un jurado para los juicios por desacato que surgieran como consecuencia de los desafueros. Estas disposiciones dificultaron la emisión de desafueros que antes se deban sin ton ni son, además de que en caso de que se escapara un dasafuero injustificado, el sindicato ya podía defenderse apropiadamente

A la *Ley Norris-LaGuardia* siguieron varias leyes antidesafueros que establecían procedimientos similares en los tribunales estatales

Estas leyes fueron la gran medida liberal, pues eliminaron algunas restricciones fundamentales a la acción sindical y poco después empezaron a otorgar apoyo y protección al sindicalismo. Esta política se presentó en la Ley de recuperación Industrial Nacional de 1933 y de manera más específica en la Ley Nacional de Relaciones Laborales, mejor conocida como la *Ley Wagner*

Un sindicato se define como una organización laboral en la que participan los trabajadores, con objeto de tratar sus asuntos particulares con los patrones. Hay pocas cuestiones técnicas involucradas. Existe una ley que se presentó ante el congreso llamada

Ley de Equipo (*Team Act*), que trata de ampliar estos grupos. En general, los sindicatos temen ser utilizados como instrumentos para acabar con la unificación.

II) LEY TAFT-HARTLEY.

En 1946 el Partido Demócrata promulgó la ley de relaciones sindicales patronales por encima del veto presidencial, esta ley sigue siendo la legislación federal más importante en lo que toca a las relaciones laborales.

En términos generales, consagra el derecho del trabajador a negarse a participar en negociaciones colectivas, señala que se debe proteger a los empresarios, obreros y público en general contra determinadas actividades sindicales y que el gobierno debe hacerse responsable de esa protección.

La ley *Wagner* supuso que una vez permitida la organización sindical sobre bases iguales a la organización de las empresas, las negociaciones colectivas resolverían los problemas de las relaciones laborales

La ley *Taft-Hartley* supone que para que exista una efectiva protección de los intereses afectados, la reglamentación gubernamental debe extenderse a los procedimientos y al contenido de las relaciones colectivas

La ley tiene tres objetivos primordiales :

1) Igualar el poder de negociación, restringiendo determinadas tácticas tanto sindicales como empresariales, las cuales eran conocidas como "prácticas laborales injustas".

Las prácticas empresariales injustas fueron tomadas íntegramente de la Ley Wagner; las sindicales consisten entre otras en que los sindicatos:

- No pueden interferir con el derecho del empleado a no participar en las negociaciones colectivas.
- No deben tratar de influir en las empresas para que éstas discriminen a los trabajadores no sindicalizados, a no ser que se tenga firmado un convenio de "taller sindical".
- No pueden negarse a negociar colectivamente con un empresario
- No pueden entrar en boicoteos secundarios o en huelgas jurisdicciones, ni en huelgas que tengan como objetivo el reconocimiento de un sindicato cuando ya se ha certificado que otro es el representante en las negociaciones.

2. Proteger al empleado en lo individual en contra del sindicato, así como reglamentar el gobierno interno de este último

En relación con el segundo objetivo se han suscitado varias controversias; los sindicalistas afirman que estas disposiciones legales son un "esfuerzo disfrazado" tendiente a reducir el poder sindical mediante la restricción de sus actividades normales. Algunas de estas disposiciones son:

a) La ley permite a los trabajadores sindicalizados presentar sus quejas directamente a la administración, pasando por alto la intervención del representante sindical. La mayoría de los trabajadores no ejercieron ese derecho y los empresarios no buscaron su aplicación, por lo que en la práctica dicha disposición ha tenido poco efecto.

b) También se señala que los sindicatos ya no pueden establecer un "taller cerrado" o cualquier otro sistema de contratación preferencial. ("taller cerrado" es el convenio en virtud del cual el empleador sólo puede contratar a las personas que sean miembros del sindicato en cuestión).

c) Para la implantación del sistema de "taller sindical" la ley requiere el voto de la mayoría de los empleados. Dicho sistema consiste en el acuerdo obrero-patronal que permite a la empresa libertad completa de contratación, con la condición de que los trabajadores de nuevo ingreso se afilien al sindicato en un período de tiempo determinado.

Las disposiciones relativas al "taller cerrado" y al "taller sindical" fueron contraproducentes por lo que los patrones que las buscaron pronto quisieron eliminarlas, y fueron abrogadas.

e) Los sindicatos no pueden cobrar cuotas de iniciación o cuotas mensuales excesivas. Aun cuando estén en posibilidad de disciplinar o expulsar a sus miembros, no pueden pedir que el empresario despidiera a un trabajador bajo contrato de taller sindical, si éste se niega a seguir perteneciendo al sindicato por razones justas o si deja de pertenecer a él por no pagar las cuotas.

f) Si el 30% o más de agremiados de una empresa presentan una petición que solicite se retire la certificación del sindicato que los representa, la NLRB debe celebrar una votación secreta para determinar si el sindicato se queda o se va de la negociación

3. Proteger a los inocentes en contra de las consecuencias de las disputas intersindicales u obero-patronal

Bajo la luz de la Ley *Wagner*, los empresarios no podían solicitar ayuda a la NLRB en caso de que dos sindicatos buscaran organizar su planta bajo la amenaza de cerrarla en el caso de no ser reconocidas por el patrón. En estos casos la ley *Taft-Hartley* prevé que tanto los sindicatos como los empresarios pueden

acudir a la NLRB a fin de que ésta efectúe elecciones para determinar la representación de los trabajadores

La ley convirtió en práctica laboral injusta el boicoteo secundario, que es un recurso sindical cuyo objetivo es obligar a la empresa en la que se tiene el control a ejercer presión sobre otra empresa con el propósito que el sindicato quiera.

Por ejemplo, el sindicato de carpinteros tiene jurisdicción sobre otras fábricas de productos madereros, las cuales son numerosas pequeñas y difíciles de controlar.

Para poder controlarlas los carpinteros sindicalizados se niegan a hacer o recibir trabajos de aserraderos que no pertenezcan al sindicato, lo que ocasiona que el contratista sólo compre material en las plantas sindicalizadas, y que las plantas que no pertenecen al sindicato lo reconozcan.

Esto ha suscitado varias controversias, como la de cuál es la empresa principal y cuál la secundaria en un momento dado, si la empresa secundaria se ve realmente afectada o si por el contrario se beneficia al no tener que ver con gente sindicalizada, etc... La realidad es que si bien la ley no ha determinado la práctica de boicoteos secundarios, sí los ha obstaculizado y reducido.

Las huelgas producen inconvenientes al público consumidor; la ley no limita las huelgas en general, pero sí sustituye el procedimiento que debe utilizarse en los conflictos llamados de "emergencia nacional"

Por medio de la Ley *Taft-Hartley* el número de miembros de la Junta Nacional de Relaciones Laborales (NLRB), aumentó de tres a cinco sujetos designados por el Presidente y aprobados por el Senado. Sus funciones se relacionan con la política en general y con la emisión de decisiones sobre casos de representación y de prácticas laborales injustas, se constituye como la única autoridad que persigue y denuncia quejas. Tiene la supervisión general tanto de los abogados empleados por la Junta, con excepción de los consejeros legales de la misma, así como de los funcionarios y empleados de las oficinas regionales.

De la aplicación de la Ley se desprende que, de las cinco prácticas prohibidas a las empresas, tres son las que más problemas han ocasionado:

1) Las empresas no pueden interferir, restringir u obligar a los empleados en el ejercicio de su derecho de auto-organización y de negociaciones colectivas. Por ello, los empresarios no pueden investigar, interrogar, acosar o amenazar a los trabajadores para imponerles su punto de vista con respecto al sindicato o a las negociaciones que se realicen con éste. Este tipo de actividades sólo son ilegales cuando el patrón haga que el trabajador tema perder su empleo o sea objeto de cualquier otra pena en caso de que no acepte el punto de vista del patrón.

2) Una empresa no puede discriminar "por lo que respecta a la contratación, disfrute de empleo o condición de trabajo para alentar o desalentar la participación sindical. Esta práctica sólo opera si no se tienen con el sindicato los convenios de taller cerrado, taller sindical o taller abierto.

3) Los empresarios no pueden negarse a negociar colectivamente con los representantes de sus empleados. El propósito de esta disposición es la de ejecutar el derecho de auto-organización de los trabajadores.

La consecuencia principal de esta Ley fue proyectar la acción gubernamental hacia el ámbito de las relaciones laborales aún más que antes. Las disposiciones de la Ley *Wagner* fueron reemplazadas, de un lado por una red creciente de disposiciones y controles a las actividades tanto sindicales como patronales, y del otro, por los procedimientos y contenidos de las negociaciones colectivas.

Debemos recordar que, además de esta Ley, existen en los Estados Unidos una cantidad de leyes estatales y de precedentes de Ley común que conforman el cuerpo legislativo estadounidense de las relaciones obrero-patronales. Sin embargo, no debemos olvidar que los tribunales siguen teniendo el control y la última palabra sobre el significado y "constitucionalidad" de las leyes, así como su aplicación al caso concreto

- LEY DE WAGNER DE 1935.

La filosofía de esta ley indica que es deseable que los términos de ocupación y sus condiciones se regulen por negociaciones colectivas entre la empresa y el sindicato, por lo que también es deseable que los trabajadores funden sindicatos fuertes y estables y de la manera más rápida posible; este objetivo no se pudo lograr si el gobierno permite que los empresarios utilicen métodos para combatir el sindicalismo, por lo que se considera necesario que el primero restrinja el uso de ciertos tipos de coerción usados por los empresarios durante los periodos de formación sindical en una industria.

Los empresarios argumentaron que la Ley *Wagner* era unilateral y que los restringía a ellos sin imponer ninguna limitación compatible a los sindicatos. Esta unilateralidad estaba destinada a permitir el establecimiento de sindicatos en toda la economía del país

La Ley no exigía que los obreros se hicieran miembros de los sindicatos, pues sostenía que éstos tenían derecho a decidir sobre su afiliación sindical lo cual no debería de incumbir de ninguna manera al empresario; sostenían que sin la intervención patronal el trabajador, con el tiempo, se afiliaría a un sindicato.

Los principales términos de la Ley *Wagner* establecían que los asalariados tenían derecho a.

- organizarse en sindicatos.
- negociar de manera colectiva a través de representantes de su propia elección
- participar en actividades concertadas con el propósito de obtener protección mutua.

Para asegurarles estos derechos a los sindicatos, se prohibía que los sindicatos llevaran a cabo prácticas antisindicales, designadas como "prácticas laborales injustas"; que eran las siguientes:

1. Interferir, restringiendo o coartando, o sin hacerlo, el ejercicio de los derechos de los asalariados.
2. Dominar, interferir o apoyar financieramente a una organización laboral.
3. Discriminar para alentar o desalentar la participación sindical, excepto en los casos que se estableciera un taller cerrado o sindical apoyado por la mayoría de los empleados.
4. Discriminar a un empleado por presentar cargos o testimonio bajo la ley
5. Negarse a negociar con los representantes legales de los trabajadores.

La ley también establecía que en caso de duda sobre la mayoría de los trabajadores, el problema se resolvería por el voto secreto de los trabajadores afectados o por cualquier otro medio afectado por ellos mismos.

La administración de la ley se otorgó a una Junta Nacional de Relaciones Laborales, la cual era responsable de perseguir las prácticas laborales injustas de los empresarios y de decidir las disputas sobre representación sindical

La protección gubernamental de las actividades sindicales, aunada al incremento de la ocupación después de 1933, condujo a un acelerado aumento de la participación sindical, lo cual ocasionó un sinnúmero de huelgas que culminaron en una oleada de huelgas de brazos cruzados durante 1937.

La mayor crítica de que fue objeto la Ley *Wagner* fue que en la forma que trató a los sindicatos y a la administración no era equitativa

Se decía que los empresarios no contaban con la protección necesaria para poder enfrentarse al poderío económico de los individuos o de las minorías.

b) Reglamentación Judicial de las actividades sindicales.

En los Estados Unidos existen dos tipos de reglamentación legal, las normas estatutarias establecidas por el Congreso y las decisiones previas de los juzgados. Ambos tipos de reglamentación se administran principalmente a través de los tribunales. Aun cuando los estatutos autorizan que una agencia administrativa como la Junta Nacional de Relaciones Laborales se investiguen y castiguen ciertos tipos de infracciones a la ley, el acusado puede apelar la decisión de la agencia

ante los tribunales regulares y finalmente ante la Suprema Corte de Justicia de los Estados Unidos.

Son los jueces quienes determinan el significado del estatuto en cada caso particular, y este proceso de interpretación establece el efecto práctico de una ley. Los jueces determinan la constitucionalidad de los estatutos, moldeando de esta manera el desarrollo de las leyes laborales.

Los jueces deben de emitir su opinión respecto de los problemas que no son contemplados por los estatutos, y resolver los problemas a la luz de un conjunto de decisiones judiciales anteriores las cuales conforman la Ley Común, sin embargo, si los hechos del caso son nuevos y no existen precedentes directos, el juez debe fundarse en los principios generales de la Ley Común y, con base en sus propios conocimientos y consideraciones, emitir una decisión que se convertirá en un precedente para los tribunales en los años futuros.

Hasta el momento en que fueron creados los primeros estatutos, hace algunos años, los sindicatos tuvieron un control gubernamental restringido debido a la discrecionalidad de los tribunales, sin embargo, los sindicatos siempre han estado sujetos a los ordenamientos de la Ley Común así como a las sentencias precedentes, por lo que la opinión judicial sobre los derechos sindicales ha moldeado el crecimiento del sindicalismo y de las negociaciones colectivas hasta la actualidad.

Los tribunales tenían tres formas de sancionar las actividades sindicales ilegales: por medio de una acusación criminal, por medio de un juicio civil de daños o por medio de un desafuero. De éstos, el más importante fue el de desafuero o Injunction, que consiste en una orden judicial que prohíbe que la parte contra la que se emite realice determinados actos.

Hasta la década de los 30, el control de las relaciones laborales en los Estados Unidos estaba casi completamente en manos de los Tribunales

Cuando aparecieron los sindicatos, los empresarios apelaron ante los tribunales para conseguir su ayuda. Los jueces de la época concluyeron que por lo general el sindicalismo era una actividad indeseable y que si no se podía eliminar se tenía que reglamentar rigurosamente.

Este punto de vista se debía a la naturaleza de la ley misma. La Ley Común de los Estados Unidos otorgaba una importancia especial a los derechos relacionados con la propiedad privada, por lo que los jueces consideraban que el sindicalismo atacaba el derecho de los propietarios de las empresas a administrarlas como ellos consideraban pertinente, pues trataba de restringir este derecho otorgando derechos nuevos a los trabajadores. La ley también consideraba que la libertad de contratar y de comerciar eran objetivos sociables deseables, los cuales sin duda serían obstruidos por los sindicatos, por lo que éstos parecían contrarios al espíritu de la ley a los ojos de los jueces de aquella época. Esta actitud que tenían los

jueces hacia el sindicalismo es responsable de que aún hoy en día los sindicatos estadounidenses no estén dispuestos a inmiscuirse en asuntos judiciales.

En varias demandas presentadas a principios del siglo XIX se consideraba que cualquier actividad sindical era criminal y debería ser castigada ya sea con multa pecuniaria o con multa privativa de la libertad

c) Los sindicatos frente al Estado y el empresario.

La Ley básica que regula las relaciones laborales en Estados Unidos es la Ley Nacional de Relaciones Laborales (*National Labor Relations Act*, NLRA) de 1935 y 1947, pero no es aplicada por el Departamento del Trabajo. A éste corresponde la aplicación de la Ley de Información y Divulgación Obrero-Patronal (*Labor Management Reporting and Disclosure Act*, LMRDA) de 1959, que norma la difusión de información sobre la operación del sindicato hacia sus miembros. Afecta a todos los sindicatos excepto los formados por empleados de gobierno. Entre los propósitos de dicha Ley encontramos por un lado, la prevención de abusos en la administración de bienes por parte de los sindicatos y, por el otro, el establecimiento de estándares respecto de la elección de los funcionarios que la integrarán.

La Ley Nacional de Relaciones Laborales (*National Labor Relations Act*, NLRA) se aprobó a nivel federal en 1935, después de la Depresión, para favorecer la equidad entre patronos y empleados, y reducir los conflictos industriales, entre otros objetivos.¹⁶

La sección 7 de dicha Ley establece el derecho que tienen los trabajadores para organizarse y negociar colectivamente. Así, se dispone que los trabajadores tienen el derecho de formar, unirse o participar en asociaciones sindicales, negociar colectivamente por medio de los representantes de su propia elección, e involucrarse en otras actividades concertadas para fines de negociación colectiva u otro fin de ayuda y protección mutua

La Junta Nacional de Relaciones laborales (National Labor Relations Board, NLRB) es una oficina del gobierno federal de Estados Unidos, integrada por cinco miembros designados por el Presidente y ratificados por el Senado. La conforman además, el Consejo General y las oficinas. Sus funciones son administrativas y procedimentales en materia laboral. Sin, embargo la NLRB no tiene facultades para llevar a cabo la ejecución de las resoluciones que emite (NLRA, Secciones 3,4,5 y 10).

Las dos funciones principales de la NLRB son: la organización de las elecciones para determinar la representación sindical de una unidad de negociación (negocio entero del patrón, establecimiento determinado o subdivisión del mismo) y el procesamiento de los alegatos sobre prácticas laborales desleales. Ambas, operan exclusivamente a petición de parte. Las Juntas no pueden aplicar sanciones punitivas, sino

¹⁶ Consulta Ministerial; Registro de Asociaciones Sindicales, Oficina Administrativa para el Acuerdo de Cooperación Nacional; México, 1996; p. 12

aquellas que remedien las violaciones a los derechos de los trabajadores (reinstalación o indemnización).

La legislación reconoce el derecho de los trabajadores para organizarse, constituir asociaciones, afiliarse o ayudar a organizaciones obreras, así como para negociar colectivamente sus condiciones de trabajo a través de sus representantes. Sin embargo, no existe un procedimiento legal específico necesario para constituir un sindicato.

Estados Unidos tiene una sola Ley laboral. La Junta Nacional de Relaciones Laborales, formada por cinco miembros y un consejo General designados por el Presidente, maneja esta ley laboral.

Los procedimientos son plurales, cualquier problema laboral con empleados federales es manejado por una agencia específica y, en casos de problemas con empleados estatales la junta no tiene jurisdicción alguna. Esto corresponde a las agencias estatales. Adicionalmente, los sindicatos tienen procedimientos internos democráticos y son responsables ante el Departamento del Trabajo. Los sindicatos también pueden tener obligaciones particulares bajo leyes estatales.

Los sindicatos pueden representar a personas de un mismo gremio. Si un gremio busca un reconocimiento formal o su registro, puede solicitarlo ante cualquiera de las oficinas regionales. Sucede igual cuando un sindicato presenta una solicitud para realizar una elección -la ley dispone que puede realizarse una al año- o para disolver un sindicato existente. para que un sindicato obtenga su registro formal necesita tener el apoyo

del 30 % de los empleados. A diferencia de México, para constituir un sindicato en Estados Unidos se requiere un mínimo de dos trabajadores

En materia de disolución de un sindicato, los trabajadores pueden solicitarlo ante la Junta y presentar su solicitud para el registro de otro, pero la ley establece tiempos mínimos para ello. En cuestiones administrativas, no se aplica la doctrina de res judicata, un sindicato puede corregir cualquier falla técnica existente

Como podemos apreciar de la breve introducción al sistema sindical Estadounidense, éstos están constituidos en gran medida por trabajadores calificados, consientes de su situación por lo que pretenden consolidar sus aspiraciones y derechos laborales, mediante la asociación colectiva, a la que la Ley les otorga el derecho de hacerlo

También podemos señalar que no existen una exagerada intervención por parte del Estado en los sindicatos, si acaso sólo existe una agencia de tipo administrativa encargada sólo de investigar infracciones a la Ley, sin facultad para inmiscuirse en otros asuntos que no le atañen, hay que resaltar que la reglamentación judicial de los sindicatos se da a través de normas establecidas por el Congreso y , precedentes judiciales lo que hace tener una mayor seguridad jurídica a los sindicatos, en cuanto su actuar.

3.- EL SINDICALISMO EN CANADA.

a) Evolución y contexto actual.

Las relaciones industriales canadienses tienen muchos rasgos que le son distintivos: son extremadamente descentralizadas, con niveles de conflicto relativamente altos, afiliación sindical estable, estrategias patronales basadas en la existencia de contratos colectivos, y procesos legislativos frecuentes o para enfrentar los problemas laborales.

Comparada con la de Estados Unidos la economía canadiense es elevada. Existen empresas públicas en el transporte, servicios públicos, distribución de licor y recursos naturales. La educación y los servicios de salud, pertenecen casi exclusivamente al ámbito público. No hay una racionalidad consistente para explicar las pautas de la propiedad pública o privada.

A pesar de una tradición ya larga de desunión, el movimiento obrero canadiense ha desplegado un crecimiento continuo aunque no espectacular desde los años treinta, la membresía se divide en tres centrales nacionales y un gran número de sindicatos no afiliados.

La mayor penetración del sindicalismo ocurre en industrias primarias, la construcción, los transportes, las manufacturas y el sector público. El desarrollo sindical se asemeja al de Estados Unidos, y empezó con la organización gremial en la construcción y

el transporte Durante los treinta y cuarenta, el sindicalismo se amplió a las manufacturas y a las industrias primarias, sin incluir a los empleados de oficina del sector privado

Administración Pública	77.9%
Transportes, comunicaciones y otros servicios.	55.2%
Industria de la construcción.	64.2%
Forestal	65.4%
Pesca	41.9%
Manufacturas	36.2%
Servicios	36.1%
Minería y actividades extractivas	28.4%
Finanzas, comercio y agricultura	17.5%

Fuente: Ministerio de Servicios. Reporte Anual del Ministerio de Industria, Ciencia y Tecnología, Ottawa 1996.

Desde fines de los sesenta, el crecimiento más elevado del crecimiento laboral han sido en el sector público. Para 1980 casi todos los trabajadores del sector público susceptibles de afiliarse se han unido a los sindicatos.

En Canadá operan aproximadamente 280 sindicatos y su tamaño va de sindicatos con menos de 50 miembros, a sindicatos por encima de los 400,000 afiliados. Dos terceras partes de éstos pertenecen a una de las confederaciones centrales, los demás sobre todo en el sector público, son independientes de cualquier organismo nacional. Hay una gran variedad de filosofías sindicales representadas. La mayoría de los viejos gremios todavía abrazan un sindicalismo apolítico.

Un gran número de sindicatos de industria se conciben representando un papel

más amplio y apoyan activamente al PND y a otras causas sociales. Algunos pocos principalmente en Quebec, están altamente politizados y critican al sistema económico prevalente desde una perspectiva marxista. Pero el papel principal de todos los sindicatos es la negociación colectiva.

Una variante del movimiento laboral canadiense que ha afectado su comportamiento son los sindicatos internacionales con base en Estados Unidos. La mayoría de las organizaciones más antiguas de Canadá comenzaron formando parte de sindicatos estadounidenses, de ahí el término “internacionales”. La inmensa mayoría de los sindicatos canadienses pertenecieron a dichos sindicatos internacionales, los cuales ejercían un control estrecho de sus filiales canadienses, pero el auge del sindicalismo en el sector público durante las décadas de los sesenta y setenta puso en el centro de la acción a los sindicatos nacionales ya que los internacionales no estaban activos entre los empleados públicos. Como resultado de lo anterior, la proporción de la membresía de los sindicatos internacionales se redujo en más de un 70 % para 1966 y hasta por debajo del 45 en 1982.

Durante los setenta, algunos sindicatos en Canadá se separaron de los internacionales, y el sindicato internacional más grande de Canadá (*el United Auto Workers*) se separó en 1985. Otros sindicatos internacionales concedieron una autonomía especial a sus filiales en Canadá. Mientras que el sindicalismo de empresa al estilo americano continúa en los sindicatos internacionales, el impacto de las políticas originadas en Estados Unidos es bajo y parece estar designado a declinar más.

La confederación central más importante de Canadá *Canadian Labour Congress* (CLC por sus siglas en inglés) con alrededor de 100 sindicatos afiliados que representan el 60% de todos los sindicalizados. El CLC está presente en todas las regiones y en la mayoría de las industrias, exceptuando la construcción. Es el principal vocero político de los trabajadores canadienses, pero tiene pocos poderes en relación con sus afiliados. El papel político del CLC es todavía más limitado, debido a la debilidad de origen constitucional del gobierno federal, que es su interlocutor natural en muchas áreas que el movimiento obrero considera importantes, como son la legislación laboral, la regulación industrial o los derechos humanos. En política nacional esta confederación apoya oficialmente al PND.

La Confederation of National Trade Unions (CNTU) representa alrededor del 5% de los sindicalizados, con casi todos sus afiliados en *Quebec*. Una tercera central obrera surgió en 1982. Un grupo de sindicatos de la construcción había abandonado la CLC, en el contexto de una discusión sobre el activismo social y político de la CLC, y en la búsqueda de mayor autonomía en relación con la misma y con las secciones canadienses del sindicalismo internacional. Diez de los sindicatos disidentes, los cuales representaban más del 5% del total de los miembros de la CLC formaron la *Canadian Federation of Labor* (CFL). Aunque esta nueva central es apolítica, rápidamente estableció lazos con el gobierno federal.

b) Sindicatos ante empresarios.

La mayoría de los empresarios canadienses tienen un compromiso limitado con los contratos colectivos. Las empresas no sindicalizadas buscan mantener ese estatus:

algunos lo hacen mediante la homologación de salarios y condiciones de trabajo con el sector sindicalizado; otras por medio de una combinación de paternalismo y coerción. La mayoría de las empresas con sindicato aceptan a regañadientes el papel de éstos, y son poco frecuentes los ataques directos a los sindicatos existentes. Sin embargo en industrias con una larga tradición de organización sindical, como sucede en la rama manufacturera o del transporte, el sindicalismo es aceptado como parte normal del mundo de los negocios.

El gran número de propietarios extranjeros en la economía canadiense afecta la administración general de las empresas, pero rara vez en las relaciones laborales. El 20 % de las acciones de todas las empresas industriales es de propiedad extranjera, principalmente corporaciones estadounidenses; sin embargo el impacto de los no canadienses en las relaciones industriales parece ser ligero. Los inversionistas extranjeros prefieren ir de acuerdo con la corriente dominante en las relaciones laborales de sus empresas, y renuncian a imponer políticas corporativas.

En Canadá no existe una organización nacional que imprima directrices a las relaciones laborales, aunque varias asociaciones presentan los puntos de vista empresariales al gobierno o a la opinión pública. Dado que la mayoría de las relaciones laborales quedan bajo jurisdicción provincial, pocas industrias cuentan con estructuras de negociación nacional. En dos provincias *Quebec* y *Columbia Británica*, las condiciones de la economía local y las políticas públicas han motivado a la negociación por medio de asociaciones empresariales, que son cuerpos especializados para dicho propósito. En otras zonas predomina la negociación entre cada planta y cada sindicato, excepto en pocas industrias que tienen muchas empresas pequeñas, como la de la construcción, los estibadores y los

camiones de carga, donde la negociación con varios patrones es la norma.

Una combinación de factores culturales y legales ha permitido que los empresarios canadienses de las industrias tradicionalmente sindicalizadas respondan a los retos de la competitividad respetando el sistema de contratos colectivos de trabajo. Las organizaciones patronales mas grandes apoyan las relaciones de cooperación con los sindicatos y no han llamado a la “desregulación” del mercado laboral.

En otras áreas del sector privado, en cambio, los patrones han exigido la descentralización de las estructuras de negociación, poniendo de manera efectiva los salarios a la competencia.

En las industrias cervecera y papelera, las partes han negociado contratos colectivos con vigencia hasta de seis años, incorporando salarios congelados, seguidos de modestos aumentos, así como garantía de empleo para la mayor parte de los miembros de los grupos en el proceso de negociación. La resistencia al sindicalismo permanece fuerte entre los pequeños empresarios y en las industrias tradicionalmente no sindicalizadas

A nivel de centro de trabajo, la adopción de formas de organización del trabajo basadas en mayores niveles de compromiso de los trabajadores en las empresas ha sido lenta, en parte por la resistencia de los sindicatos, los cuales juzgan los efectos de dicha iniciativa y tal vez su misma intención, debilita la lealtad de los trabajadores hacia sus sindicatos.

Si en un futuro las bases sociales del movimiento obrero decaen y el compromiso de los trabajadores canadienses hacia sus sindicatos declina, la voluntad de los patronos canadienses para cooperar con los sindicatos con el fin de hacer frente a la problemática económica puede disminuir. Los patronos canadienses se resisten a la sindicalización de los nuevos grupos de trabajadores en proceso de negociación dentro del marco de la ley, y rara vez dan la bienvenida a la aparición de un sindicato.

c) Sindicatos ante el Estado.

En Canadá el gobierno tiene un rol dual en las relaciones industriales: regula la conducta de los actores y también emplea directa o indirectamente gran cantidad de asalariados.

El papel regulador del gobierno sobre las relaciones industriales es muy específico. Cada provincia además del gobierno federal, tiene por lo menos un acta que regula las relaciones laborales en las industrias bajo su jurisdicción.

La mayoría de los gobiernos también tienen reglamentos que norman las relaciones laborales en el sector público. Aunque los detalles varían considerablemente, la legislación laboral combina muchos aspectos del *Us National Labor Relation Act* (Acta Nacional de Relaciones Laborales de Estados Unidos) (*Wagner Act*) con viejas pautas canadienses de conciliación y arbitraje. Los estatutos establecen el derecho de la mayoría de los empleados a formar sindicatos y fija los procedimientos para lograr la titularidad del

contrato colectivo El patrón debe de negociar con el sindicato reconocido Una junta de relaciones laborales con atributos casi judiciales administra los procedimientos y aplica el estatuto.

Con respecto a la conquista de la titularidad de un contrato colectivo del sector privado, la legislación de relaciones laborales impone pocas condiciones Por muchos años, mientras un contrato colectivo de trabajo esté vigente, las leyes canadienses han prohibido las huelgas, particularmente si en el contrato se incluyen procedimientos para abordar las quejas por violaciones y mecanismos para solucionar las querellas Los estatutos han añadido el requerimiento para que las partes negocien cuestiones ligadas al cambio tecnológico y para que las empresas garanticen cláusulas de seguridad sindical El código laboral federal y el de algunas provincias dotan a los trabajadores no sindicalizados del derecho de consulta.

Tanto a nivel federal como en ocho de las diez provincias canadienses existe una legislación aparte para los empleados públicos Esta se aplica normalmente a los empleados de gobierno y ocasionalmente a otros servidores públicos como maestros y trabajadores hospitalarios.

A excepción de dos grandes áreas, esta legislación se encuentra diseñada tomando como base la pauta del sector privado. El margen de negociación sindical está restringido por antecedentes y prácticas previas del servicio civil, así como por consideraciones ligadas al interés público. Por ejemplo la introducción de cambios tecnológicos queda frecuentemente de los márgenes de negociación, también para el caso

de algunos empleados públicos hay restricciones en el derecho de huelga. La policía y los bomberos son las categorías más comunmente afectadas por dichas limitaciones. Los empleados que pertenecen a grupos sin derecho de huelga tienen acceso a un sistema de arbitraje obligatorio. Las partes normalmente pueden determinar los procedimientos a seguir y a escoger quién desempeñará el arbitraje

En Canadá, la principal forma de relación legal en el aspecto laboral, es la negociación colectiva, con el poder sindical fincado en su capacidad de ir a huelga. Las comisiones mixtas son raras y están normalmente confinadas a asuntos como el de la seguridad, aunque en algunas áreas éstas se vinculan con actividades ligadas a las condiciones de trabajo que implican consultas sobre métodos de producción. El arbitraje de conflictos se remite básicamente al sector público.

d) Negociación Colectiva.

La negociaciones colectivas en Canadá ocurren sobre bases descentralizadas. La manera de negociar más común es entre una empresa en particular y su sindicato. En segundo lugar, es común la negociación de un sindicato con múltiples empresas. Estas dos formas abarcan el 90% de todos los casos y el 80 % de los trabajadores asalariados. La negociación desde una sola compañía es común sólo en el ámbito federal: en los ferrocarriles, las líneas aéreas y en las telecomunicaciones.

El papel de la legislación provincial y sus consecuencias prácticas impide la formación de unidades más amplias de negociación. A pesar de la estructura

descentralizada de las negociaciones, éstas siguen ciertas reglas. Aunque no hay pautas nacionales en el proceso de negociación, una o dos industrias clave en cada renglón normalmente influyen las negociaciones provinciales. En provincias más grandes, como *Ontario* y *Quebec*, tiende a predominar la industria pesada como la del acero o la automotriz.

El resultado de las negociaciones con contratos colectivos de trabajo detallados y complejos. A nivel de centros de trabajo, los contratos regulan de cerca las conductas. Los reglamentos laborales negociados son numerosos y como muchas de las partes mantienen litigios, los arbitrajes legales son frecuentes y adoptan una dinámica legalista.

Otro desenlace de la negociación colectiva es el paro de labores; la parte más controvertida de todas las relaciones industriales canadienses, por lo que el crecimiento de la economía nacional ha sido seriamente afectado por el descontento laboral.

Históricamente, los niveles de movimientos huelguísticos se han movido en ciclos. Hubo una oleada de descontento al comenzar el siglo XX, otra durante la Primera Guerra Mundial, una tercera comenzó a fines de los treinta y la cuarta ola en los setenta. Después de 1981, el número y el tamaño de las huelgas declinó dramáticamente, y para comienzos de los noventa, la proporción de horas laborales perdidas debido a las huelgas cayó a sus niveles más bajos desde la Segunda guerra Mundial.

Las características predominantes de las huelgas canadienses son lo prolongado de su duración y la concentración de tiempo perdido en pocas disputas.

La tasa de participación en huelgas muestra niveles medios y bajos (entre 7 y 12% de los sindicalizados participan en huelgas cada año) y la participación de los trabajadores tampoco es grande. En años recientes, el promedio de duración de las huelgas es de 15 a 20 días, estas características no han sido plenamente explicadas, pero pueden responder a la existencia de compañías grandes, como la *General Motors* o la Internacional Nickel y grandes sindicatos internacionales que efectúan huelgas en unidades de producción individuales, incapaces de infringir mayores pérdidas económicas a sus matrices

Fuera del sector público, el arbitraje obligatorio de intereses en pugna es raro, aunque la existencia de legislaciones especiales para terminar un conflicto en particular es bastante común en el sector público o en servicios esenciales.

Las leyes de re integración obligatoria al trabajo son extraordinariamente antipopulares en el seno del movimiento obrero y han contribuido en lagunas áreas a la politización de las relaciones laborales.

En el sector público, el arbitraje se común, ya para ejercerlo usualmente se escoge, sobre bases ad hoc, entre jueces, abogados y académicos.

El futuro de las negociaciones de los contratos colectivos ha sido cuestionado en la mayoría de los países industrializados; este tema gira en relación a la habilidad de los sindicatos para retener, o bien expandir, sus bases sociales tradicionales en la industria pesada y entre los obreros. El peso de la sindicalización en dichas industrias no ha

declinado en Canadá y se claramente el doble que en Estados Unidos, por ejemplo El sindicalismo canadiense ha tenido las mismas dificultades que sus contrapartes en otros lugares del mundo para extenderse hacia las áreas de servicios e industrias con tecnología avanzada que crecen con rapidez. En la medida que los empleos se desplazan de los sectores productores de bienes hacia de los servicios, la base tradicional de obreros con contratos colectivos disminuye. En una perspectiva histórica, la parte organizada de los trabajadores logró mayores derechos, mejores salarios y condiciones de trabajo más

favorables para los trabajadores no sindicalizados. Si los contratos colectivos de trabajo se limitan a sectores económicas en declive, el papel antes indicado disminuirá.

El futuro de los contratos colectivos de trabajo está en función de las acciones patronales y gubernamentales frente al poder político y económico de los sindicatos. Tanto el gobierno federal como los gobiernos provinciales continúan respetando la legitimidad de las negociaciones de contrato colectivo y la presencia de un movimiento obrero activo

e) Marco Jurídico Laboral en Canadá.

De la proclama de la Carta de Derechos y Libertades aprobada como parte de la nueva constitución canadiense de 1982 surge otra cuestión. La estructura previa al gobierno canadiense fue establecida por una acta del parlamento británico de 1867, por lo que Canadá dependía de la tradición de una constitucionalidad no escrita y de la supremacía del parlamento para proteger los derechos individuales y colectivos

En la nueva carta fueron incluidos una serie de artículos con implicaciones potenciales para las relaciones industriales; entre estos derechos están la libertad de asociación, la libertad de expresión, el derecho a habitar en cualquier provincia y la protección contra la discriminación por motivos de edad, raza o sexo.

Pero también han surgido varias problemáticas. Las restricciones en los márgenes de negociación y el derecho de huelga que el gobierno impone a sus empleados pueden ser consideradas como violatorias de los derechos de los ciudadanos de igual tratamiento ante la Ley. La difusión patronal a través de los medios de comunicación durante los procesos de sindicalización puede considerarse parte de la libertad de expresión, fortaleciendo la presencia patronal en las campañas antisindicales. El derecho de los sindicatos pertenecientes al sector público para gastar el dinero de las cuotas sindicales con fines políticos ha sido cuestionada.

f) El papel político del movimiento laboral.

Aunque muchos de los sindicatos canadienses y de sus líderes participan en política partidaria, el movimiento no ha definido su papel político. El apoyo de la CLC al PND ha creado dos problemas. A nivel federal, el PND no ha logrado elevar su cuota de votos populares y curules parlamentarias más allá del 20%. La CLC tiene que enfrentar gobiernos a cuya elección se ha opuesto. Este dilema se agudizó, cuando el PND obtuvo en el parlamento sólo 8 curules de 295, y perdió el rango oficial de partido político. En segundo lugar, el movimiento obrero no ha sido capaz de proporcionar grandes cantidades

de votos al PND, aunque el papel de su financiamiento y apoyo humano sea al partido sea invaluable. En consecuencia, cuando el PND ha gobernado alguna provincia, no ha logrado jugar el papel de partido al estilo británico o australiano. En Ontario, un gobierno del PND impuso sus límites en los contratos colectivos, como parte de un plan de austeridad fiscal

Esto escandalizó a los sindicatos afectados y provocó el retiro del apoyo de la federación obrera provincial al partido

El resultado práctico de estos problemas es que la CLC ha vacilado entre un compromiso pleno con el PND y una postura más independiente como gestor de los trabajadores ante los gobiernos de cualquier partido, muchos sindicatos de empleados públicos evitan dar apoyos políticos y la CFL es decididamente apolítica. Los fundadores del PND tenían al Partido Laborista británico como modelo, pero fracasaron al imitar sus logros. La tradición estadounidense de un movimiento obrero que actúa como fuerza independiente tiene seguidores en Canadá, a pesar de su poca relevancia en un sistema político parlamentario.¹⁷

Al igual que en los Estados Unidos de Norteamérica, en Canadá no existe de manera expresa el derecho de los trabajadores a organizarse y formar sindicatos, esto se debe en gran medida que la cultura sindical canadiense es fruto del sindicalismo Estadounidense, ya que muchos de los sindicatos canadienses se formaron y fueron filiales de los sindicatos Estadounidenses.

¹⁷ Mark Thompson, Integración Regional y Relaciones Industriales en América del Norte UAM, México, 1996, pp. 63-83

En Canadá tienen como derecho básico de la organización sindical la negociación colectiva, así mismo se importante señalar que no existe la obligación para los sindicatos de obtener cualquier autorización o registro par ser constituido

La jurisprudencia en Canadá considera que el derecho de asociación no protege el derecho de huelga ni el de negociación colectiva, por lo que podemos señalar que muchas veces aunque exista un sindicato, para poder ejercer estos derechos se requieren de ciertas circunstancias para poder ejercerlos, lo que puede dar lugar a pensar que los trabajadores quedan desprotegidos

Otro importante punto que vale la pena resaltar es que en los sindicatos canadienses no existe una relación directa o apoyo a algún partido político, son por excelencia apolíticos, imposible que se de un corporativismo sindical

CAPITULO. IV.- ESTATUTO COMPARATIVO DE LA LEGISLACION LABORAL DE MEXICO, CANADA Y ESTADOS UNIDOS.

1.- Aspectos básicos de la relación de trabajo.

El tema relativo a la relación individual de trabajo es de suma importancia para establecer el marco de los derechos laborales colectivos y constituye también un asunto de interés que se discute como tema de la polémica sobre la “flexibilización” de las relaciones obrero patronales tanto en los países industrializados como los en vía de desarrollo. Algunos economistas y expertos en políticas laborales y derecho del trabajo, así como muchos patrones argumentan que las facultades para despedir trabajadores o reducir el número de los mismos son obstáculos que retrasan o impiden la capacidad de la empresa para hacerla competitiva. Otros especialistas así como los sindicalistas, argumentan que dichas consideraciones deben ser balanceadas entre la capacidad de proteger los derechos de los trabajadores contra las arbitrariedades o los despidos injustificados y en general la necesidad de proteger la estabilidad del ingreso de los trabajadores.

Cada país ha establecido medidas para conservar la estabilidad en el empleo y la capacidad de los empresarios para mantenerse en el mercado. Las políticas de los tres países tienen un amplio espectro en la materia de las relaciones de trabajo. Algunas otorgan un gran peso a la estabilidad en el empleo y establecen grandes protecciones para los trabajadores y para el despido de los mismos, pero también importantes limitaciones que protegen a los trabajadores.

*) MEXICO

Nuestro país se rige por una concepción social y protectora de los trabajadores y ha abandonado la teoría contractualista, por lo tanto a todos los trabajadores del país, tengan o no contrato escrito con su patrón, o estén o no sindicalizados se les aplica la Ley Federal del Trabajo y son sujetos de las condiciones mínimas de trabajo establecidas en la Constitución y en la Ley, estas inclusive prevalecen en los contratos individuales y colectivos y los patrones están obligados a obedecerlas y los sindicatos no pueden disminuirlas. Por ejemplo, las causales de despido justificado establecidas por la Ley Federal del Trabajo para la rescisión de la relación laboral que no pueden ser omitidas por patrones y sindicatos.

Los conflictos por despido son resueltos por las Juntas de Conciliación y Arbitraje Federales o Estatales y en los procedimientos ante las mismas se presenta otro aspecto tutelar de los trabajadores puesto que se dispone que no son estos si no los patrones los que están obligados a probar la causa del despido.

En nuestro país el despido injustificado genera para el trabajador a su elección el derecho Constitucional a ser reinstalado o a ser indemnizado, y para el patrón la obligación de reinstalar al trabajador o a indemnizar al mismo, pero si este se niega a esta reinstalación, la ley obliga a pagarle al trabajador una indemnización en dinero regularmente consistente en tres meses más veinte días de su salario por cada año de trabajo prestado. La reinstalación tiene lugar únicamente cuando el patrón la acepta.

*) CANADA

En Canadá los patrones tienen la obligación de hacerles a sus trabajadores un aviso razonable de la terminación de su empleo, o como sucede en la mayoría de los casos a pagarles lo que les corresponda por la terminación del contrato en lugar de hacerles dicho aviso. Conforme a la costumbre sin ser obligación legal este pago consiste regularmente en un mes de sueldo por cada año de trabajo. Generalmente los Tribunales han resuelto que la falta del aviso o del pago equivale a un despido injustificado por lo cual ordenan el pago correspondiente pero no regularmente la reinstalación. Los patrones pueden despedir a los trabajadores sin aviso previo por causas graves tales como la mala conducta.

En razón de estas limitaciones los patrones generalmente son libres de despedir a sus trabajadores no sindicalizados, los cuales no están protegidos por un causal justificada o por un acuerdo especial en los contratos colectivos. Los trabajadores cubiertos por convenios colectivos, 33% de la fuerza del trabajo y 24% de los trabajadores del sector privado, tienen el recurso del arbitraje y pueden obtener sus salarios caídos y su reinstalación ¹⁸

Tres de las jurisdicciones la Federal y las de las Provincias de *Quebec* y de *Nova Scotia* han adoptado leyes estatutarias que protegen a los trabajadores no sindicalizados contra los despidos injustificados. En *Nova Scotia* la reparación de perjuicios consiste en la reinstalación y los salarios dejados de percibir. En la Jurisdicción Federal y en *Quebec* las reparaciones pueden incluir la reinstalación, con o sin compensación, u otra reparación

¹⁸ Informe Preliminar al Consejo Ministerial La Legislación laboral de México, Canadá y Estados Unidos México, 1996; p.3.

equitativa. En todo Canadá las prohibiciones de las leyes estatutarias sobre las diversas formas de la discriminación han extendido su ámbito a los trabajadores despedidos

***) ESTADOS UNIDOS.**

Los Estados Unidos mantienen el principio de la "libertad de la voluntad", el cual presupone una relación contractual voluntaria que puede darse por terminada por cualquiera de las partes cuando estas así lo requieran. En su concepción tradicional la doctrina contractualista permite a los patrones despedir a los trabajadores por buenas razones, o sin justificación alguna, asimismo, para el despido no se requiere efectuar ni el aviso de terminación de empleo ni el pago de indemnización alguna.

Esta doctrina prevalece en los Estados Unidos para la mayor parte de los trabajadores del sector privado, en este los contratos colectivos que establecen causales para los despidos justificados con recurso de arbitraje cubren la 12% de los trabajadores, mientras que los empleados públicos regularmente están sujetos a las disposiciones protectoras del servicio civil.¹⁹ De cualquier manera, adicionalmente los acuerdos específicos sobre esta materia en los contratos colectivos, las reglas de la libertad de la voluntad en el campo laboral se ha visto limitada por decisiones judiciales en casos concretos y muchos analistas laborales predicen el desgaste de la teoría consensualista en la medida en que sean dictadas nuevas resoluciones de los Tribunales o adoptada una nueva legislación al respecto

¹⁹ Ibid, p.3

Entre los 50 Estados de la Unión Americana solamente *Montana*, Estado rural con pequeño desarrollo industrial, ha establecido un Estatuto aplicable a los trabajadores del sector privado que crea el sistema de causales de despido justificado

2.- Fundamentos Constitucionales de la legislación laboral en los tres países.

Las garantías y derechos Constitucionales de carácter laboral se encuentran protegidas contra cambios transitorios o pretensiones políticas, los países han determinado el valor, inviolabilidad y permanencia que les otorgan al establecerlas y mantenerlas en sus Constituciones y posteriormente en la interpretación de sus tribunales

La opción de cada país se manifiesta ya sea estableciendo en su Constitución explícitamente los derechos laborales, o bien de manera alternativa en la propia Constitución, los derechos laborales se expresan implícitamente a través de los derechos de asociación, expresión, reunión, petición y no discriminación, así como por otros derechos y libertades que la Constitución protege de manera generalizada para todas las personas.

Nuestra Constitución contiene detalladamente los derechos laborales dentro de los cuales se incluyen los relativos al derecho de sindicalización de obreros y patronos y el derecho a la huelga. Por el contrario las Constituciones de Canadá y de los Estados Unidos nos establecen derechos y libertades generales que han sido extendidas y aplicadas en algunos de sus aspectos y se han convertido en protecciones y derechos laborales.

*)MEXICO.

Nuestra Constitución garantiza expresamente la libertad de asociación, el derecho a la sindicalización de trabajadores y de patrones y el derecho a la huelga, también establece una serie de condiciones mínimas de trabajo como derechos irrenunciables de los trabajadores, tales como los salarios mínimos, la jornada de trabajo, el pago del tiempo extraordinario, los días de descanso, las vacaciones y los días festivos, el trabajo de menores, las licencias por embarazo, el reparto de las utilidades de las empresas, la seguridad y la salud, las causas de despido, el principio de salario igual a trabajo igual, la antigüedad, así como otros derechos que no pueden ser disminuidos o alterarlos en el caso del trabajo individual o por los patrones y sindicatos en la contratación colectiva.

*)CANADA.

La Constitución de Canadá no contiene disposiciones expresas sobre los derechos del trabajo o sobre las condiciones mínimas del mismo, sin embargo si establece y garantiza los derechos a la libertad de asociación en general, a la libertad de expresión y el derecho a la reunión pacífica. Estas disposiciones se encuentran contenidas en la Sección 2 (d) de la "Carta de Derechos y Libertades" del país.²⁰

La Suprema Corte del Canadá ha resuelto expresamente que la garantía constitucional de libertad de asociación protege el derecho de los trabajadores a organizarse, pero que esta no comprende el derecho a la contratación colectiva o el derecho a la huelga

²⁰ Ibid, p.5.

Tanto el Gobierno Federal como los Gobiernos Provinciales tienen capacidad derivada de la Constitución para legislar sobre estas materias.

*)ESTADOS UNIDOS.

La Constitución de este país como la de Canadá no establece expresamente los derechos del trabajo ni los estándares laborales, sino que la interpretación de la “Primera Enmienda Constitucional” relativa a la protección de las libertades de reunión, expresión y el derecho de petición, ha extendido estos derechos a muchos de los aspectos de los derechos de los trabajadores, tales como la realización de piquetes, el folleto, el boicot y la participación política.

Adicionalmente a lo anterior, en el artículo 6 de la “Cláusula de Comercio” de la Constitución se faculta al Congreso Federal para “regular el comercio entre varios Estados”²¹, lo que ha permitido al Congreso la Expedición de leyes en materia de organización sindical, contratos colectivos y huelgas

3.- Jurisdicción laboral en los tres países.

La jurisdicción laboral está relacionada con la expedición de la legislación y con el cumplimiento de la misma. Los tres países son Estados Federales integrados con gobiernos nacionales, estatales o provinciales, con órganos legislativos y autoridades del trabajo independientes de conformidad a sus propias leyes y Constituciones. Las leyes y estatutos laborales pueden ser expedidas tanto por los órganos nacionales como por los estatales o

²¹ Ibid; p.7

provinciales. Así también el cumplimiento de las leyes del trabajo y la resolución de los conflictos laborales se encomiendan a autoridades federales o tribunales y autoridades estatales, provinciales o federales.

En cuanto a la organización político-jurídica y sus efectos laborales los tres países se conforman de manera diferente. Tal es el caso de México que tiene un sistema mixto Estatal- Federal, el de Canadá que tiene una organización fundamentalmente provincial y el de los Estados Unidos con un sistema básicamente Nacional. En cada país se han definido las reglas de la jurisdicción de conformidad a los antecedentes históricos y a la organización jurídica y política.

*)MEXICO.

En nuestro país tenemos una sola Ley Federal del Trabajo expedida por el Congreso de la Unión la cual se aplica en todo el país en 33 jurisdicciones, de manera compartida entre los 31 Estados, 1 Distrito Federal (situado en la Ciudad de México) y la Federación o Gobierno Federal correspondiendo a este, por excepción, la jurisdicción sobre ramas industriales, servicios de relevancia de carácter nacional así como ciertas materias federales, como la materia de la capacitación y de aplicación compartida con los Estados como la de higiene y seguridad ocupacionales.

En nuestro país más del 30% de la fuerza de trabajo está sindicalizada y aproximadamente una cuarta parte de esta corresponde a la jurisdicción federal y de la cual más de la mitad está sindicalizada.²²

²² *Ibid.*: p 8.

Un ejemplo de la importancia de las empresas de jurisdicción estatal se encuentra en el campo de las maquiladoras. Existen en todo el país casi 2,500 empresas maquiladoras con más de 750,000 trabajadores. Cerca de 1,600 de estos establecimientos que cuentan con cerca de mas de 520,000 trabajadores se encuentran ubicados en los Estados fronterizos con los Estados Unidos de América. Estas fábricas son mayormente de la jurisdicción de dichos Estados ²³

Las autoridades laborales encargadas de la aplicación y de la vigilancia del cumplimiento de las leyes del trabajo son, en lo federal La Secretaría del Trabajo y Previsión Social presidida por un Secretario del Trabajo designado por le Presidente de la República, la cual cuenta con 49 Delegaciones Federales del trabajo en todo el país, y diversas Comisiones Nacionales de carácter tripartita, tales como la de los salarios Mínimos, la de la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las empresas (que se integra cada diez años); el Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores (INFONAVIT) y los órganos de gobierno del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). En los Estados y el Distrito Federal existen 32 delegaciones o Secretarías del Trabajo una por cada Entidad Federativa.

En nuestro país los Tribunales encargados de aplicar las leyes del trabajo y resolver los conflictos obrero-patronales son las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tanto la Federal y sus Juntas Especiales, que en su conjunto suman mas de 100 tribunales administrativo- judiciales autónomos establecidos en todo el territorio Nacional. Estos tribunales resuelven asuntos relativos a los conflictos del trabajo tanto individuales como

²³ Ibid; p.8

colectivos, así como despidos injustificados y conflictos sobre el salario y sobre las condiciones de trabajo. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje también determinan la legalidad de las huelgas así como los conflictos colectivos sobre modificación colectiva de condiciones de trabajo.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje se integran de manera tripartita por un representante neutral designado por el gobierno que las preside, y por representantes de los trabajadores y de los patrones electos por los trabajadores sindicalizados y por los patrones organizados en Convenciones nacionales o Estatales durando en su cargo seis años. Estos Tribunales tienen una amplia carga de trabajo en donde destacan los conflictos individuales por despidos injustificados mismos que se producen al no cumplir el patrón con las causales establecidas en la Ley Federal del Trabajo para rescindir el contrato sin responsabilidad para el patrón.

*)CANADA.

Canadá tiene once diversos sistemas de legislación laboral que regulan las relaciones de trabajo en el sector privado, uno del sector federal y de los territorios y uno por cada una de sus diez provincias. La mayor parte de los asuntos de la jurisdicción sobre los trabajadores está encomendada a las Provincias. No obstante que la legislación laboral federal, provincial y territorial esta basada en principios comunes, existen diferencias y variaciones específicas entre ellas.

Conforme a su Constitución el Gobierno Federal de Canadá tiene jurisdicción sobre ramas de industria o de servicios de carácter nacional o internacional, aproximadamente un 10 % de la fuerza de trabajo está sujeta a la jurisdicción federal y el 90% del resto de los trabajadores canadienses están sujetos a las leyes laborales provinciales o territoriales. Destacando el hecho de que más de dos tercios de estos trabajadores están sujetos a la legislación de tres Provincias: *Ontario, Quebec y Columbia Británica*.²⁴

En casi todas las Provincias Canadienses se cuenta con una Junta Administrativa del trabajo tripartita, que se una oficina pública conformada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno que las preside, con la salvedad de *Nueva Escocia y Alberta*, en las cuales la Ley no establece el tripartismo pero se lleva a cabo por costumbre. El gobierno Federal tiene una Junta neutral integrada por personas designadas públicamente sin representación del trabajo ni del capital, estas Juntas de relaciones Laborales son generalmente oficinas administrativas independientes y no forman parte de los Ministerios del Trabajo tanto Federal como los de las Provincias.

En lugar de una Junta administrativa del trabajo para la aplicación de la ley laboral en *Quebec* se cuenta con una oficina del Comisariado General del Trabajo dependiente del Ministerio del Trabajo, así como un Tribunal del Trabajo que forma parte de la Rama Judicial del Gobierno

*ESTADOS UNIDOS.

²⁴Revista: "Laboral", Práctica Jurídico-Administrativa; No.58; julio 1997; pp.18-28

Los Estados Unidos tienen tres leyes fundamentales que regulan los derechos de organización, contratación y huelga. La *National Labor Relations Act (Wagner Act)*, la *Labor Management Relations Act (Taft-Hartley Act)* y la *Labor-Management Reporting and Disclosure Act (Landrum-Griffin Act)*. Las autoridades federales son las que vigilan la aplicación de estas leyes en todo el territorio nacional. La Junta Nacional de Relaciones Laborales (*National Labor Relations Board NLRB*) es la principal oficina encargada de las relaciones obrero-patronales. El Departamento del Trabajo (*Department of Labor DOL*) atiende y se ocupa de la aplicación de otros importantes aspectos de las relaciones obrero-patronales, especialmente relativos a las actividades internas de los sindicatos (*Union Democracy*) así como de los asuntos financieros y contables de estos, sus funciones son también de carácter nacional. Tanto la NLRB como el DOL tienen oficinas Regionales situadas en diversas ciudades a lo largo de los Estados Unidos, en las cuales se atienden a los trabajadores, a los sindicatos y a los patrones.²⁵

Casi todos los trabajadores del sector privado de los Estados Unidos de Norteamérica están bajo la jurisdicción laboral de la NLRB y del DOL. De conformidad a la cláusula de Comercio de la Constitución estas oficinas tienen jurisdicción en el sector privado del trabajo involucrado en el "Comercio Interestatal". Las empresas pequeñas se encuentran bajo la jurisdicción de las leyes laborales estatales, en muchos de los aspectos de las relaciones obrero-patronales la intervención del Gobierno es limitada, y por lo general la Ley Federal prevalece sobre las estatales. Los Estados de la Unión prácticamente carecen de jurisdicción sobre los asuntos relativos a la organización, la contratación y la huelga.

²⁵ Albert Res. Influencia de los Sindicatos en Estados Unidos, México, 1990; p 35.

La NLBR es una oficina independiente integrada por cinco miembros neutrales designados por un período de cinco años. A la Junta se integra con carácter independiente un Consejero General designado para un período de cuatro años, tanto los miembros de la Junta como el Consejero son designados por el Presidente del país y ratificados por el Senado, por costumbre no escrita no más de tres miembros de la Junta deben de pertenecer al mismo partido político. El Departamento del Trabajo es una oficina que está adscrita al Gabinete del Presidente de los Estados Unidos de América y está presidida por un Secretario del Trabajo.

Comentando los puntos anteriores nos podemos dar cuenta que en el aspecto legislativo en los países signantes, observo que en México las relaciones laborales se rigen de una manera centralista, lo que trae como consecuencia que el Estado tenga gran incidencia y control sobre las relaciones laborales y por ende sobre los sindicatos, los cuales aunque su naturaleza jurídica se expresa en la Constitución como un derecho social fundamental, éstos son controlados, desde el momento mismo de su nacimiento, ya que aún cuando en México existe el derecho de sindicación, éste no tendría ninguna razón de existir sino cuenta con el registro respectivo ante las instancias gubernamentales.

En contraposición tanto en Canadá como en los Estados Unidos de América la sindicalización aunque no se encuentra expresada en un derecho escrito, si existe la libertad para asociarse de forma general, por lo que, los sindicatos tienen mayor facilidad para constituirse, al no influir de manera directa el aparato gubernamental en su constitución, existiendo así una mayor seguridad de los trabajadores para conseguir los fines de la organización sindical.

Si bien es cierto que en México, existe una mayor protección hacia la trabajador por ser un Derecho expresado en la Constitución, lo que no sucede en Canadá y los Estados Unidos; también lo es que este proteccionismo ha hecho caer a los sindicatos en un paternalismo el cual no se lleva con la eficacia, que se debe tener en el trabajo para así lograr una mayor producción, conciliando con ello los intereses de los patrones que es lo que pretenden en sus empresas.

En conclusión, estimo que los tres países deberán analizar de manera detallada sus respectivas legislaciones, tomando en cuenta los puntos más favorables, tanto para los patrones como para los trabajadores y, así establecer lineamientos más uniformes en materia laboral y concretamente en relación con los sindicatos, para que no existan desigualdades que puedan afectar las relaciones entre los países signantes.

CAPITULO.V.- PARTICIPACION OFICIAL EN EL DESARROLLO Y PROTECCION DE LOS SINDICATOS EN EL TRATADO DE LIBRE COMERCIO DE AMERICA DEL NORTE.

1.-Comision para la Cooperación Laboral de América del Norte.

El (ACLAN) es un novedoso acuerdo internacional, único en su género. Es el *único acuerdo internacional*, desde la fundación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1919, que está dedicado exclusivamente a los derechos laborales y asuntos relacionados con el trabajo. Es el primer y único acuerdo internacional sobre cuestiones laborales que está vinculado a un acuerdo internacional de comercio. Proporciona un mecanismo para que los países miembros garanticen la aplicación eficaz de las normas y leyes internas en materia laboral, tanto existentes como futuras, *sin interferir en el funcionamiento soberano de los diferentes sistemas laborales nacionales.*

Las instituciones del Consejo son tanto de carácter internacional (el consejo y el secretariado), como de carácter nacional (las OAN), estas son oficinas creadas por los tres gobiernos dentro de sus respectivos ministerios del trabajo , encargadas de la aplicación del acuerdo, y conocidas como Oficinas Administrativas Nacionales, así como el consejo ministerial de esta comisión. El Consejo es el organismo de la Comisión responsable de *formular políticas y tomar decisiones*, y está integrado por los secretarios o ministros del trabajo de las tres partes, o por las personas que éstos designen (que en el ACLAN se denominan los “Representantes del Consejo”)

Tomadas en su conjunto, proporcionan un marco intergubernamental para la interacción de todas las organizaciones y personas que tienen que ver con los asuntos laborales en los países del TLC, responsables de formular políticas, administradores, empresarios, organizaciones sindicales, investigadores y académicos, abogados, grupos de defensa de los derechos de los trabajadores, y público en general.

I. ESTRUCTURA Y FUNCIONES DEL ACLAN.

A).- La Comisión.

La comisión, constituida por un Consejo Ministerial y un Secretariado, es una organización internacional creada por el Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN).

A través del ACLAN, los socios comerciales de América del Norte se esfuerzan por mejorar las condiciones de trabajo y el nivel de vida en sus países, comprometiéndose a fomentar once principios laborales destinados a proteger, ampliar y hacer efectivos los derechos básicos de los trabajadores. Con el fin de alcanzar esas metas, el ACLAN ha creado mecanismos para las actividades de cooperación y consultas intergubernamentales, así como para evaluaciones por parte de Comités expertos y la solución de controversias relacionadas con la aplicación de la legislación laboral.

B).- El Consejo.

La comisión para la Cooperación Laboral está integrada por un consejo ministerial, y un Secretariado. El Consejo está integrado por los Secretarios (en los casos de México y de Estados Unidos de Norteamérica) y el Ministro (en el caso de Canadá) del trabajo de los tres miembros del TLC.

Actuando como una unidad, el Consejo supervisa la ejecución del ACLAN y vigila las actividades del Secretariado. Asimismo, el Consejo promueve actividades trinacionales de cooperación dentro de un amplio rango de temas en las áreas de legislación laboral, normas de trabajo, relaciones laborales y mercados de trabajo.

C).- El Secretariado.

El consejo está apoyado por el Secretariado de la Comisión ubicado en *Dallas, Texas*, Estados Unidos. El personal del Secretariado está integrado de manera proporcional y equitativa por nacionales de los tres países miembros del TLC; incluye economistas, abogados y otros especialistas con amplia experiencia en asuntos laborales en sus respectivos países. Es una institución única, dedicada al mejoramiento de los derechos laborales y las condiciones de trabajo como parte integral de la expansión de las relaciones comerciales de las partes.

a).- Funciones del Secretariado.

El Secretariado de la Comisión tiene dos funciones principales, siendo la primera proporcionar información. Para ello efectúa investigaciones y análisis, y prepara informes públicos sobre:

- legislación y procedimientos administrativos en materia laboral,
- tendencias relativas a la aplicación de la legislación laboral;
- condiciones del mercado laboral tales como tasas de empleo, salarios promedio y productividad en el trabajo,
- temas relativos al desarrollo de recursos humanos, tales como programas de capacitación y ajuste; y
- otros asuntos que el Consejo solicite.

Segundo el Secretariado sirve como el órgano administrativo de la Comisión; provee apoyo al Consejo así como a los Comités Evaluadores de Expertos (CEE) y a los paneles arbitrales establecidos por el Consejo. Los CEE efectúan revisiones trinacionales, incluyendo análisis y recomendaciones en áreas específicas de aplicación de la legislación laboral. Los paneles Arbitrales resolverán aquellas controversias que lleguen a surgir entre los gobiernos, relativas a obligaciones específicas dentro del ACLAN.

Asimismo, el Secretariado debe preparar informes sobre los resultados de las consultas y evaluaciones llevadas a cabo en el marco del Acuerdo.

D).-Las OAN.

Cada uno de los gobiernos federales estableció su Oficina Administrativa Nacional (OAN) para coordinar la cooperación entre los tres países. Un Secretario dirige a cada OAN. En México, la OAN depende de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social

Estas oficinas también sirven como puntos de contacto entre los particulares, los trabajadores, los patronos, los gobiernos nacionales y los órganos del ACLAN.

Las funciones de las OAN relacionadas con los particulares son las siguientes.

- (a) Coordinar las actividades de los Programas de Cooperación Laboral y
- (b) Recibir y revisar las Comunicaciones Públicas.

En cuanto al punto a) las actividades a que se refiere incluyen seminarios, conferencias, proyectos de investigación conjunta y asistencia técnica relacionada con los once principios laborales del ACLAN, así como análisis de estadísticas laborales, productividad y asuntos conexos. Las OAN pueden participar también en actividades de cooperación bilaterales o trilaterales directas. Estas actividades tienen relación tanto con los trabajadores y los patronos como con los gobiernos

En relación al punto b) las OAN se encargan de recibir y revisar las Comunicaciones Públicas. Estos documentos se refieren al supuesto incumplimiento de las leyes laborales en México, Canadá o Estados Unidos. La recepción y revisión de las Comunicaciones Públicas en la OAN de México se refieren a los asuntos sobre legislación laboral, surgidos en Estados Unidos o Canadá. Se rigen por el Reglamento que estableció la OAN mexicana, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 28 de abril de 1995.

E).- Objetivos del ACLAN.

Los objetivos de este Acuerdo son:

- 1) mejorar las condiciones de trabajo y los niveles de vida en el territorio de cada una de las partes
- 2) promover al máximo los principios laborales establecidos en el Anexo 1,
- 3) estimular la cooperación para promover la innovación, así como los niveles de productividad y calidad crecientes;
- 4) alentar la publicación y el intercambio de información, el desarrollo y la coordinación de estadísticas, así como estudios conjuntos para promover la comprensión mutuamente ventajosa de las leyes e instituciones que rigen en materia de trabajo en territorio de cada una de las partes,
- 5) proseguir actividades de cooperación relativas al trabajo en términos de beneficio mutuo;
- 6) promover la observancia y la aplicación efectiva de la legislación laboral de cada una de las partes;
- 7) promover la transparencia en la administración de la legislación laboral

F).- Obligaciones del ACLAN.

Compromiso General: Cada una de las partes garantizará que sus leyes y reglamentos laborales prevean altas normas laborales; y continuarán esforzándose para mejorar dichas normas.

Medidas gubernamentales para la aplicación efectiva de la legislación laboral: Cada una de las partes promoverá la observancia de su legislación laboral y la aplicará efectivamente a través de medidas gubernamentales adecuadas;

Acceso de los particulares a los procedimientos: Cada una de las partes garantizará que las personas con interés jurídicamente reconocido conforme a su derecho interno, en un asunto en particular, tengan acceso adecuado a los tribunales administrativos, cuasijudiciales o del trabajo, para la aplicación de la legislación laboral de la Parte,

Garantías procesales: Cada una de las partes garantizará que los procedimientos para la aplicación de su legislación laboral sean justos, equitativos y transparentes;

Publicación: Cada una de las partes se asegurará de que sus leyes, reglamentos, procedimientos y resoluciones administrativas de aplicación general, se publiquen o se pongan a disposición de las personas o Partes interesadas, para su conocimiento.

Información y conocimiento públicos: Cada una de las Partes promoverá el conocimiento público de su legislación laboral.

G).- Principios laborales del ACLAN.

El núcleo fundamental del Acuerdo son sus once Principios Laborales, que definen el alcance de la legislación laboral cubierta por el ACLAN. Esos principios son los siguientes:²⁶

1.- Libertad de asociación y protección del derecho de organizarse.

El derecho de los trabajadores, ejercido libremente y sin impedimento, para instituir organizaciones y unirse a ellas por elección propia, con el fin de impulsar y defender sus intereses

2.-Derecho a la negociación colectiva.

La protección del derecho de los trabajadores organizados a negociar libremente, en forma colectiva, los términos y condiciones de empleo

3 - Derecho de Huelga.

La protección del derecho de huelga de los trabajadores, con el fin de defender sus intereses colectivos.

4 - Prohibición del trabajo forzado.

La prohibición y abolición de todas las formas de trabajo forzado u obligatorio, excepto tipos de trabajo obligatorio en casos generalmente aceptados por las Partes, tales como: el servicio militar obligatorio, ciertas obligaciones cívicas, el trabajo en las prisiones sin que sea para propósitos privados, y el trabajo requerido en casos de emergencia.

5 - Restricciones sobre el trabajo de menores

El establecimiento de restricciones sobre el trabajo de menores que podrán variar al tomar en consideración factores capaces de afectar el desarrollo pleno de las facultades

físicas, mentales y morales de los jóvenes, incluyendo sus necesidades de educación y seguridad

6.-Condiciones mínimas de trabajo

El establecimiento de condiciones mínimas de trabajo, tales como salario mínimo y pago de tiempo extra, para los trabajadores asalariados, incluyendo a quienes no están protegidos por un contrato colectivo

7 - Eliminación de la discriminación en el empleo.

Eliminación de la discriminación en el empleo por causa de raza, sexo, religión, edad u otros conceptos, con la salvedad de ciertas excepciones razonables, tales como, en su caso, requisitos o acreditaciones para el empleo, así como prácticas establecidas o reglas que rijan las edades de retiro que se establezcan de buena fe, y medidas especiales de protección o de apoyo a grupos particulares, diseñadas para contrarrestar los efectos de la discriminación

8.- Salario igual para hombres y mujeres.

Salarios iguales par hombres y mujeres, según el principio de pago igual por trabajo en un mismo establecimiento.

9.- Prevención de lesiones y enfermedades ocupacionales.

La prescripción y aplicación de normas que minimicen las causas de lesiones y enfermedades ocupacionales.

²⁶ Oficina Administrativa Nacional de México para el Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte. STPS; México;1995; pp.15-20.

10.- Indemnización en los casos de lesiones de trabajo o enfermedades ocupacionales.

El establecimiento de un sistema que prevea beneficios y compensaciones para los trabajadores o para quienes dependen de ellos, en caso de lesiones ocupacionales, accidentes o muertes surgidos durante el trabajo, en conexión u ocurridos con motivo del mismo.

11.-Protección de los trabajadores migratorios

Proporcionar a los trabajadores migratorios en territorio de cualquiera de las partes la misma protección legal que a sus nacionales, respecto a las condiciones de trabajo.

El acuerdo paralelo del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLC), conocido oficialmente como Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN), necesitará ser mejorado para ser un modelo efectivo para salvaguardar los derechos laborales. Este Acuerdo no fue diseñado para resolver disputas laborales; más bien está más encaminado hacia la verificación de que los países signatarios apliquen sus leyes laborales, y no importan las restricciones a las garantías que pudieran estar codificadas por este derecho laboral interno. El ACLAN también sufre otros problemas. Por ejemplo, requiere que los signatarios garanticen acceso a los tribunales imparciales, pero no dice que hacer si estos no existen.²⁷

También debilita al ACLAN el hecho de que no existe entidad independiente que vele por las disposiciones del acuerdo paralelo, así que depende de la voluntad de las partes tomar cualquier acción tendiente a tratar problemas, identificados a través del acuerdo. Esta

²⁷ Revista. "Laboral": Práctica Jurídico-Administrativa; No 54, junio 1997; pp 111-114.

debilidad podría ser un problema serio, en un caso que sigue en proceso relacionado a la discriminación sexual generalizada en México, dentro de maquiladoras que requieren que mujeres que buscan trabajo prueben que no están embarazadas antes de ser contratadas. El caso fue presentado por Human Rights Watch, *el International Labor Rights Fund* y la Asociación Nacional de abogados Democráticos. Aun el remedio mas fuerte dependerá de la voluntad del gobierno mexicano. Aunque la atención publica al problema podría ser positiva, y aunque el gobierno de Estados Unidos instara al de México a que tratara esta discriminación, la Secretaria del Trabajo y Previsión Social ya se ha manifestado en el sentido de que las pruebas de gravidez como requisito de contratación no violan ni las leyes mexicanas ni el derecho internacional. Por ende, si los socios de México en el TLC quieren ver un fin a esta discriminación, tendrán que gastar capital político para intentar cambiar la postura de nuestro gobierno

Asimismo, el Departamento del Trabajo de Estados Unidos, amparado por el ACLAN, emitió un informe crítico respecto al funcionamiento de una Junta de Conciliación y Arbitraje en Tijuana. Sin embargo queda por verse si Estados Unidos tendrá la voluntad política para presionar a que haya cambios en el funcionamiento de las Juntas, a pesar de haber concluido que nuestro gobierno violó al ACLAN al permitir que se obstaculizara la libertad de asociación de un sindicato; el ACLAN no dispone de ninguna solución obligatoria al respecto para la violación de esta disposición al respecto. Hasta ahora la postura de Estados Unidos relacionada con los derechos laborales ha sido relativamente positiva comparada con otros gobiernos regionales; al igual que nuestro país tendrá que demostrar mas apoyo a la protección efectiva de los derechos laborales, se requiere buscar por los países signasteis buscar y reforzar un mecanismo eficaz para proteger los derechos laborales.

Haciendo algunos comentarios al respecto del Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte, podemos concluir que desgraciadamente no ha servido de mucho, ya que el mismo no fue diseñado para resolver disputas laborales, sino más bien para vigilar la aplicación de las leyes laborales en cada uno de los países signantes en el Tratado de Libre Comercio de América del Norte, lo que trae como consecuencia, un alcance limitado, en materia de sanciones para los países que no cumplan cabalmente con sus normas, violando así los principios laborales esenciales sin que se pueda hacer algo ante tal acto.

Sin embargo, cabe mencionar, que en el marco de aplicación del ACLAN, se han presentado cuatro quejas en contra de empresas maquiladoras instaladas en México, aunado al asunto referente al Sindicato Unico de la Secretaría de Pesca (él cual desapareció al cambiar la Secretaría de Pesca de nombre y funciones, cancelando el registro del mismo); y también el caso de una empresa ubicada en Estados Unidos de Norteamérica (caso Sprint); en éstos casos la queja son las supuestas violaciones al derecho de asociación, de las cuales hasta ahora se desconoce el resultado de las mismas.

Por otra parte en relación a los principios y obligaciones del ACLAN en referencia a los sindicatos de México, podemos observar que lamentablemente dichos principios y obligaciones no se respetan en su mayoría, ya que como hemos señalado anteriormente, el Estado tiene mucha injerencia en la vida sindical.

El Estado al garantizar la libertad de sindicalización, ha establecido mecanismos de control político, como el registro sindical y la cláusula de exclusión, la cual ha sido utilizada por los dirigentes sindicales como instrumento de presión, en contra de los

trabajadores que requieren de una representación auténtica que mejore sus condiciones de vida.

Hasta hoy la democracia sindical no ha logrado materializarse debido a la falta de preparación de los trabajadores, aún no deciden la permanencia de sus directivos, quienes a través de mecanismos dudosos han logrado mantenerse por muchos años, lo que ocasiona un distanciamiento entre el interés de los trabajadores y la ambición política y económica de sus dirigentes.

Es por eso que mientras no exista una real autonomía y libertad sindical no se podrá cumplir con los principios y obligaciones del ACLAN, puesto que los trabajadores no tienen una participación directa para hacer valer dichos principios y cumplir con sus obligaciones.

2.- PRINCIPIOS LABORALES QUE SE PROTEGEN EN CUANTO A LOS SINDICATOS.

1) Libertad de Asociación y Protección del Derecho a Organizarse.

Se protege el derecho de los trabajadores, ejercido libremente y sin impedimento para instituir organizaciones y unirse a ellas por elección propia, con el fin de impulsar y defender sus intereses.

El primer y más importante de los principios laborales es el de la libertad de asociación, el cual en el campo laboral significa el derecho a agruparse para actuar en defensa de los intereses comunes e incluye el derecho a constituir un sindicato. Estos temas básicos están presentes en las disposiciones constitucionales, los diversos sistemas jurisdiccionales y las medidas aplicadas para proteger dichos derechos de los tres países que integran el ACLAN

¿Cómo actúan los países para proteger el derecho de los trabajadores a organizarse?

La protección del derecho a la constitución e integración de sindicatos a la que los países están obligados requiere de acciones positivas por parte del Estado, para mantenerlo y para hacerlo valer además como garantía constitucional de libre asociación; así mismo necesita del establecimiento de medios de defensa para aquellos trabajadores a quienes se les haya violado tales derechos o se les haya hecho objeto de represalias o coerción por haberlos ejercido y; desde luego del establecimiento y aplicación de sanciones para los infractores.

El derecho a la asociación es un derecho humano universalmente reconocido en todos los instrumentos internacionales sobre derechos humanos. Los tres países del Acuerdo han establecido leyes que prohíben las prácticas discriminatorias y antisindicales y desde luego han fijado también reglas para sancionar a los que violen tales reglas y medidas (ver anexo 6). Actualmente los temas relativos a la eficacia de las leyes y de los recursos establecidos para tal efecto constituye objeto de persistentes debates en los países miembros del ACLAN.

*) MEXICO

La Constitución Mexicana establece la responsabilidad patronal de los despidos injustificados de los trabajadores y asimila a estos el despido que se produce porque el trabajador ha ingresado a un sindicato o por que el mismo ha participado en una huelga. Nuestro país además, ratificó desde 1950 el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo sobre el derecho de asociación y libertad de sindicalización, el cual conforme a la propia Constitución dicho Tratado una vez ratificado por el Senado forma parte de la legislación laboral vigente y aplicable en México. En este país el trabajador cuenta con la acción de despido injustificado, en el caso que este sea producto de la organización de un sindicato, y por lo tanto tiene el derecho a demandar del patrón, a su elección, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje o a que ordene su reinstalación, o al pago de una indemnización como lo establece la Constitución.

La Ley Federal del Trabajo ha establecido un sistema propio que consiste en el señalamiento de 15 causas justificadas de despido sin responsabilidad para el patrón, así que los despidos no fundados en estas causales, que equivalen a las "prácticas laborales

discriminatorias” de Canadá y de Estados Unidos, son injustificadas e ilegales. En la práctica y no obstante el derecho a ser reinstalados o bien indemnizados económicamente con tres meses y 20 días de salarios por cada año de antigüedad, un número importante de trabajadores despedidos injustificadamente optan por ser indemnizados por los patrones, en vista de la eventualidad de afrontar un largo período sin ingresos.

La Ley Federal del Trabajo protege además, el derecho de los trabajadores a organizarse puesto que establece que en el proceso de constitución de un sindicato serán incluidos aquellos trabajadores cuya relación de trabajo haya sido dada por terminado dentro de un período de treinta días anteriores a la fecha de presentación a la solicitud del registro del sindicato y treinta días anteriores a la fecha de que se haya realizado el registro por las autoridades laborales. Esta norma impide el bloqueo del registro del sindicato por parte del patrón, a través del despido de trabajadores cuando estos han solicitado o están en curso de obtener el registro sindical.

*) CANADA

En Canadá la legislación laboral Federal y Provincial ha creado como medio de protección de los trabajadores contra los despidos las “prácticas laborales discriminatorias” que son recursos por medio de los cuales los despidos injustificados se consideran ilegales y permiten a los trabajadores demandar al patrón por haber realizado en su contra dicha práctica discriminatoria e injusta.

Los trabajadores y los sindicatos pueden demandar a los patrones el despido por sus actividades sindicalistas, como el ejercicio de una práctica laboral discriminatoria y obtener además de la reinstalación en su trabajo el pago de los salarios que dejó de percibir al ser despedido. La Junta de Relaciones Laborales de las Provincias, o el Comisionado General o el Tribunal del Trabajo en Quebec, son las autoridades competentes para ordenar esta reinstalación así como el pago de los salarios correspondientes después de una audiencia si no se arregla la queja. Las audiencias se desarrollan expeditamente y los asuntos se resuelven en cuestión de días o semanas.

En Canadá las decisiones de la Junta de Relaciones Laborales o del Comisario General del Trabajo regularmente dan por terminados los procedimientos por prácticas laborales discriminatorias, sin embargo la Corte puede conceder la revisión de los mismos cuando ha habido fallas constitucionales tales como violaciones a la justicia natural o errores de jurisdicción.

*) ESTADOS UNIDOS.

En los Estados Unidos en el año de 1935 en la *Ley Wagner (Wagner Act)* se estableció la regla legal denominada "Práctica Laboral Discriminatoria" (*Unfair Labor Practice*) esta acción sirvió de modelo al sistema Canadiense sobre la materia. Esta medida llamada "ULPS" (Prácticas Laborales Discriminatorias) por los Abogados laboristas Norteamericanos, incluye las acciones de discriminación por "actividades concertadas", incluyendo las actividades sindicales

En los Estados Unidos los trabajadores o los sindicatos pueden acusar a sus patrones de despidos discriminatorios ante la NLBR demandando la reinstalación y el pago de los salarios caídos. Posteriormente se puede seguir un juicio por tales acusaciones ante un Juez de derecho Administrativo cuyas decisiones son apelables ante la Junta Nacional de Relaciones Laborales.

Las resoluciones de la NLBR regulan y oficiosamente se someten a la revisión de las Cortes Federales. El procedimiento legal completo puede durar meses y aún años y estos retrasos motivan críticas en cuanto perjudican los derechos de organización sindical. No obstante la doctrina de referencia por competencia especializada de la NLRB, con frecuencia las Cortes reconsideran los fundamentos de un caso de prácticas laborales discriminatorias y revocan las decisiones de la junta.

a) Registro y Certificación de los Sindicatos.

Esta situación presenta dos ángulos importantes, uno es el referido a la capacidad jurídica de los sindicatos para ser propietarios, emplear trabajadores y en general para actuar en la vida legal. El otro atañe al carácter de los sindicatos como representantes o defensores de los intereses de sus miembros especialmente para negociar y contratar colectivamente con los sindicatos, así como los derechos y prerrogativas derivados de su reconocimiento y certificación para dicha negociación. En los tres países del acuerdo se hacen los diversos énfasis sobre estos temas que sus propios marcos legales requieren. El registro y la certificación constitutiva de los sindicatos así como los procedimientos para realizar dichos actos son uno de los temas de la legislación más debatidos en los tres países del ACLAN.

*) MEXICO

En México; por ejemplo, uno de los aspectos del análisis se sitúa en los problemas derivados de los retrasos administrativos o en las eventuales negativas de registro a sindicatos independientes que no están agrupados en las grandes centrales nacionales, sin embargo se examina también el efecto del nuevo recurso Administrativo de Impugnación contra la resolución (Ley Federal de Procedimiento Administrativo, 1995) que niega el registro y desde luego la eficacia del juicio de amparo para proteger el derecho de asociación.

En nuestro país los sindicatos como todas las sociedades o “personas morales”, por ejemplo las sociedades de industria o comercio, las asociaciones privadas o las cooperativas, requieren de un acto público del Estado, llamado “registro” que les reconoce la personalidad jurídica para actuar legalmente. Los sindicatos se registran en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social si son de jurisdicción federal o ante las juntas de Conciliación y Arbitraje Estatales si la misma es local. El otorgamiento del registro es un acto puramente administrativo que se obtiene siempre y cuando el sindicato cumpla con los requisitos legales establecidos.

En México la personalidad legal de los sindicatos para negociar colectivamente y representar ante los Tribunales y ante cualquier autoridad a sus miembros es un aspecto fundamental, sobre todo si se considera el supuesto legal de que el registro sea un acto meramente administrativo y que eventualmente los criterios de representación mayoritaria del sindicato respecto a todos los trabajadores se resuelven por medio de procedimientos que se llevan a cabo ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

El registro de los sindicatos es la base para que estos puedan celebrar contratos colectivos

Cualquier grupo de 20 trabajadores o más aún cuando representen una minoría de los trabajadores puede registrar su sindicato ante las autoridades y una vez obtenido su registro pueden demandar del patrón la firma de un contrato colectivo e inclusive cuando este se niega a celebrarlo el sindicato puede emplazarlo a huelga para obtener dicha celebración Estallada la huelga el patrón puede pedir a la Junta de Conciliación y Arbitraje que califique la existencia de la huelga y, en su caso, se recuente si la mayoría de los trabajadores la apoyan, si no se comprueba esta mayoría, la huelga debe terminar y los trabajadores deben regresar a su trabajo

Por lo tanto un sindicato registrado puede negociar y celebrar contrato colectivo con un patrón, sin embargo si otro sindicato formado por los trabajadores pretende disputar la titularidad del contrato colectivo en razón de contar con la mayoría de los trabajadores, se sigue un procedimiento ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje las cuales a través de un “recuento” determinan a quien corresponde la mayoría y en consecuencia la titularidad del contrato y el derecho a su legal administración.

*)CANADA

En Canadá se examinan con cuidado los cambios legislativos de las leyes laborales de las Provincias, por ejemplo el repentino cambio laboral realizado en la Provincia de *Ontario* la más grande e industrializada del país La nueva Ley requiere de un procedimiento de elección de los trabajadores para cada certificación en lugar del anterior

sistema que no requería de elecciones, si no del simple “cotejo por tarjetas de consentimiento” emitidas y firmadas de buena fe y sin formalidades por los trabajadores en las que manifestaban su decisión de ser representados por el sindicato.

En Canadá en la mayoría de las Provincias se realiza la certificación de los sindicatos con el sistema de las “tarjetas de verificación” sin que haya necesidad de votaciones de los trabajadores.

En el caso de que exista incertidumbre respecto a que la mayoría de los trabajadores estén de acuerdo en la representación de un sindicato, entonces se llevan a cabo elecciones entre los mismos para deslindar la situación. En cuatro Provincias- *Alberta, Newfoundland, Nova Scotia y Ontario*- se requieren las elecciones en todos los casos mismas que se llevan con una votación secreta y regularmente en el centro de trabajo

En este país la certificación de las elecciones se lleva a cabo en tiempos muy oportunos y breves reduciendo la duración y la intensidad de las campañas en pro y en contra del sindicato. Las juntas laborales y los comisarios realizan una estricta supervisión para evitar las influencias en la selección de los trabajadores respecto a la sindicalización y las reglas de estas autoridades administrativas regularmente no son revisadas o anuladas por los Tribunales

Cuando los patronos obstaculizan las condiciones necesarias para determinar la verdadera voluntad de los trabajadores, en todas las jurisdicciones de Canadá - en algunas

estatutariamente y en otras en razón de los precedentes judiciales o de las Juntas de Trabajo- se realiza la certificación sin necesidad de efectuar elecciones o firmar tarjetas

***)ESTADOS UNIDOS.**

En los Estados Unidos, por su parte, se presta mucha atención al largo período de la campaña eleccionaria de los trabajadores, así como a la táctica utilizada por los patrones para oponerse a la sindicalización de sus trabajadores, tales como los despidos o las amenazas de cierre de empresas, así como los retrasos causados por las extensas revisiones judiciales de las resoluciones de la Junta Nacional de Relaciones Laborales

En los Estados Unidos la certificación de la representatividad mayoritaria de un sindicato para la celebración de un contrato colectivo, normalmente requiere de un procedimiento de votación secreta que es conducido y supervisado por la Junta Nacional de Relaciones Laborales (NLRB). Este proceso toma para realizarse un período de varias semanas y en el regularmente se realizan agresivas campañas por el sindicato y el patrón, para obtener el voto "sí" o "no" a la sindicalización. Las decisiones de la NLRB cuando se demanda una práctica laboral discriminatoria en dichas campañas con frecuencia están sujetas a anulaciones y a lentos procesos de apelación ante los Tribunales

En casos excepcionales en los cuales el patrón ha realizado prácticas laborales discriminatorias de carácter masivo que impiden la posibilidad de realizar elecciones justas, la Junta Nacional de Relaciones Laborales (NLRB) puede ordenar que se certifique al sindicato sin elecciones previas, o de manera independiente a los resultados de la elección en

la cual se produjo la práctica discriminatoria del patrón. A la situación se le conoce como "Orden Gissel para la Negociación Colectiva" de conformidad al Caso en que la Suprema Corte estableció este principio, esta orden Gissel es frecuentemente impugnada ante las Cortes, lo que ocasiona retrasos a veces de hasta varios años antes de que se inicie la negociación.

En los Estados Unidos entonces no se requiere del requisito del registro sindical para el funcionamiento del sindicato, en cuanto que los trabajadores pueden constituir un sindicato y realizar un contrato colectivo con el patrón sin ninguna acción previa del gobierno, siempre y cuando el patrón este de acuerdo en negociar con el sindicato. Sin embargo en la práctica usualmente los trabajadores solicitan la realización del proceso de certificación administrado por la NLRB. Asimismo, los sindicatos regularmente informan al Departamento del Trabajo (DOL) sobre sus propias actividades de negocios y la adquisición de propiedades y están obligados a reportar a esta Dependencia sus estados financieros y contables.

Se debe hacer notar que en los tres países del ACLAN, los procedimientos de registro y certificación no se relacionan con el principio de la libertad de asociación ni el derecho a organizarse, por lo tanto no constituyen pre requisitos para que los trabajadores puedan formar un sindicato, sino que son mecanismos en virtud de los cuales un sindicato adquiere capacidad legal principalmente para detentar la representación exclusiva de los trabajadores en la negociación y celebración de contratos colectivos con los patrones.

En los tres países el registro y la certificación confieren a un sindicato la exclusividad para la contratación colectiva con un patrón determinado en lo que se ha definido como “unidad de negociación”. Este principio de representación exclusiva contrasta con el de la “pluralidad de la representación” que se práctica en otros países y en virtud del cual varios sindicatos pueden existir y negociar en la misma unidad de negociación. Aún cuando los tres países mantienen este principio de exclusividad también permiten que otros sindicatos que se ostentan con la mayoría de los trabajadores puedan oponerse, por los procedimientos legales que se establecen en cada país, a la exclusividad en la representación y por lo tanto a demandar la titularidad del contrato colectivo o bien la realización de una nueva elección. En nuestro país cuando dos o más sindicatos pretenden la titularidad, recuérdese que en nuestro país se puede formar un sindicato con veinte trabajadores, es decir los derechos exclusivos sobre la administración de un contrato colectivo, alegando que uno de ellos si cuenta con la representatividad por tener la mayoría de los trabajadores, la cuestión se resuelve a través de un procedimiento especial ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, mismo en el que las Juntas realizan una certificación de la representatividad mayoritaria que tiene uno de los sindicatos a través de un “recuento”, o sea, una votación de los trabajadores en una sesión de asamblea general del sindicato debidamente certificado por las Juntas de Conciliación y Arbitraje y en ocasiones con la presencia del patrón

En Canadá y Estados Unidos los procedimientos de certificación se realiza a través de un procedimiento de votación secreta que se realiza usualmente en los propios centros de trabajo. Estas elecciones se pueden realizar, tanto para la certificación de un nuevo sindicato como el representante exclusivo en un contrato colectivo o bien para la decisión entre dos sindicatos que alegan tener la mayoría de la representación de los trabajadores.

2).- Derecho a la Negociación Colectiva.

Este principio se refiere a la protección del derecho de los trabajadores organizados a negociar libremente, en forma colectiva, los términos y condiciones de empleo.

El derecho a formar un sindicato tendría muy escaso valor sin la capacidad de un sindicato para negociar colectivamente con el patrón. La negociación implica el reconocimiento legal de un sindicato a través del registro o de la certificación por las autoridades competentes, la capacidad para negociar y la posibilidad de la propia continuidad de la organización y, desde luego, la obligación del patrón de negociar con el sindicato

El tema de la protección del derecho de negociación colectiva lleva a la consideración del tipo de relación entre el patrón y sus trabajadores y existen diversas maneras de proteger este derecho, por eso las sociedades y los países del Acuerdo han seleccionado mecanismos diferentes para hacerlo de conformidad a su historia, a su sistema económico y a su propia cultura de relaciones obrero-patronales.

En nuestro país la Ley Federal del Trabajo establece la libertad de negociación colectiva, (artículo 386 L.F.T.); pero también determina el derecho de los sindicatos a realizar una huelga contra la negativa del patrón para contratar colectivamente, (artículo 387 L F T), de tal manera que en nuestro país se plantea una inducción de hecho y no una obligación legal

Canadá y los Estados Unidos tienen reglas que imponen a los patrones la negociación de buena fe con los sindicatos que representan a la mayoría de los trabajadores, aunque los patrones acepten voluntariamente dicha contratación.

a)Obligación de Contratar Colectivamente.

***) MEXICO**

Nuestra Ley Laboral no establece la obligación de contratar a cargo de los patrones. Los Contratos Colectivos (CC) sólo pueden ser celebrados por los sindicatos y si los patrones se niegan a contratar con un sindicato, este tiene el derecho de emplazar a huelga al patrón para obtener la celebración de dicho contrato, de tal manera que nuestro sistema consiste en inducir la fuerza de los hechos para la contratación colectiva y no convertirla en mandato legal, lo cual violaría las garantías de libertad e igualdad establecidas en la Constitución. El patrón tiene que comparecer ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje cuando se emplaza a huelga y en este supuesto se abre una mecánica de conciliación que eventualmente termina con la firma del contrato colectivo y el retiro del emplazamiento a huelga.

Los CC tienen una duración de dos años, las partes pueden revisarlos cada año para fijar nuevos salarios y cada dos años se revisan todas las cláusulas de los mismos

En nuestra Ley Laboral se establecen también los llamados Contratos-Ley (CL), (artículo 404 L.F.T.), como aquellos contratos colectivos declarados obligatorios por la

autoridad laboral en determinadas regiones geográficas y para los trabajadores sindicalizados y patrones de una

específica rama de actividad o de industria, sea esta Federal o Estatal, y de manera independiente a que los trabajadores o los patrones hayan participado en las Convenciones Nacionales convocadas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o los Gobernadores de los Estados para la realización de un Contrato Ley, en donde de cualquier manera se oyen los argumentos de todos los trabajadores y empresarios.

Actualmente están vigentes siete Contratos Ley en importantes ramas de industria algodón, lana, seda, fibras duras, azucarera, del hule y de la radio y televisión. Este tipo de Contratos así como sus cláusulas son examinados y establecidos con sumo cuidado en las épocas de problemas económicos, puesto que el cumplimiento de sus disposiciones generales tienden a hacerse difíciles por todas las empresas sujetas a los mismos

*)CANADA.

En Canadá los patrones están “obligados a contratar de buena fe” con los sindicatos para celebrar convenciones colectivas, la negativa del patrón de celebrar dicho contrato implica que el mismo esta incurriendo en una práctica laboral discriminatoria, consistente en el “rechazo a negociar”, lo que significa la ilegalidad de la negativa En la mayor parte de las Provincias y en el sector Federal, se ha establecido el arbitraje para un primer contrato colectivo en aquellos casos en que un nuevo sindicato no sea capaz de lograr un acuerdo de negociación colectiva con el patrón. El porcentaje de este tipo de soluciones es mayor en Canadá que en los Estados Unidos.

Usualmente el acceso al arbitraje mencionado requiere de una investigación discrecional de la Junta de relaciones Laborales correspondiente o del comisionado, en el sentido de que una de las partes ha fracasado en su intento de realizar un contrato. Las provincias de *Alberta*, *New Bruswick* y *Nova Scotia* no tienen disposiciones especiales para el caso de conflictos en la celebración de primeras contrataciones colectivas. En Canadá fuera de Quebec tanto en el sector del Gobierno Federal como en las Provincias no está permitido aplicar los contratos colectivos a otras partes que no sean los que lo celebran. Sin embargo Quebec tiene un Decreto Ley en virtud del cual un contrato colectivo está vigente para veintinueve ramas de actividad económica, las normas de este Decreto-Ley se extienden obligatoriamente a todas las empresas del sector. Trece de las ramas se encuentran cubiertas a lo largo de toda la provincia y dieciséis están regionalmente cubiertas en el área metropolitana de Montreal

Las empresas de este sector están cubiertas por el Contrato extenso independientemente de su situación sindical y de su participación o no en la negociación del mismo. Estos Contratos Extensos son supervisados por comités paritarios constituidos por representantes del patrón y por trabajadores, este contrato cubre a más de 125,000 trabajadores de *Quebec* en sectores tales como la confección del vestido, la reparación de automóviles, el mantenimiento de edificios y el trabajo de las oficinas de seguridad privada.

*) ESTADOS UNIDOS.

En los Estados Unidos también se obliga a los patrones a la negociación colectiva de buena fe de conformidad con sus leyes laborales. La *Ley Wagner* de 1935 definió como

práctica laboral discriminatoria el “rechazo a la negociación”, y en 1947 la *Ley Taft-Hartley* estableció como práctica laboral discriminatoria un concepto similar al de la *Wagner*, en el caso de que un sindicato rechazara negociar de buena fe con un patrón.

Tanto en los Estados Unidos como en Canadá el principio de la buena fe protege a las partes contra las “negociaciones aparentes”, es decir contra la simulación de una negociación que no tiene la intención de culminar en un contrato. Esta situación constituye una práctica laboral discriminatoria en ambos países la prueba en estos juicios es un verdadero reto para los litigantes. Los requerimientos de la negociación de buena fe también incluyen la prohibición de que el patrón negocie directamente con los trabajadores, del cambio unilateral de los términos y condiciones del trabajo y de otras violaciones del derecho a la negociación.

Las Leyes de los Estados Unidos de América no establecen la extensión obligatoria de los términos de un Contrato Colectivo el cual solamente obliga a las partes que lo celebraron. En la práctica en algunas industrias, los salarios y los beneficios sociales negociados por las grandes empresas y los sindicatos relevantes pueden constituir un modelo que otros sigan pero esta es una costumbre no obligatoria legalmente

Este modelo de negociación fue característico de todos los contratos colectivos de la industria del país en las décadas posteriores a la Segunda Guerra Mundial, sin embargo en la actualidad la presión de la competencia ha llevado a varias industrias a grandes desviaciones del modelo.

3) Derecho de Huelga.

El derecho a la huelga es necesariamente concomitante a la libertad de asociación, a los derechos a organizarse y al de negociar colectivamente, de tal manera que el equilibrio en su ejercicio expresa las maneras de ser de cada sistema de los países del Acuerdo.

Los temas relativos a las reglas para el estallamiento o levantamiento de las huelgas, o el estallamiento de una huelga durante la vigencia de un contrato colectivo, son importantes para cada país, como también el examen de la utilización de reemplazos de los huelguistas, o la prohibición de los mismos en la valoración de la eficacia de las huelgas. Los controles sociales y legales para regular el derecho a la huelga son muy variados. En este campo de las relaciones obrero-patronales la intervención estatal es más pronunciada y en el campo internacional la regulación de las huelgas es un tema que se trata con mucha cautela

El libre derecho a la huelga para obtener la celebración de un nuevo contrato colectivo es la manera más regular de contemplar este derecho. Estallar la huelga durante la vigencia de un contrato colectivo resulta más complejo, en razón de los intereses de la empresa y de las sociedades en su conjunto. Una manera de considerar el tema es el de permitir que las partes negocien la materia de las huelgas durante la vigencia del contrato colectivo, otra alternativa es que los gobiernos establezcan condiciones para la realización de la huelga “durante la vigencia del contrato colectivo” En razón del interés sobre este tema México, Canadá y los Estados Unidos han establecido complejas reglas, requerimientos y limitaciones al ejercicio de la huelga durante la vigencia de los contratos colectivos

*)MEXICO

En nuestro país la huelga se puede emplazar y, en su caso, estallar, tanto para la celebración como para la revisión del contrato colectivo al término de su plazo o bien durante su vigencia. Cualquier cláusula contractual que obligue a los trabajadores a no realizar huelgas es inconstitucional. En todo caso la legislación autoriza la intervención de las Juntas de Conciliación y Arbitraje para calificar la huelga en el examen de la observancia de la legalidad por los huelguistas y para propiciar que las huelgas tengan por objeto “conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital”, si el Tribunal encuentra que no se produce esta situación la huelga es “inexistente” y requieren a los trabajadores para que regresen a su trabajo. En el caso de que los trabajadores huelguistas no hayan cubierto determinados procedimientos para el estallamiento de la huelga esta puede declararse ilícita y la Junta puede ordenar a los trabajadores que regresen a su trabajo.

La Ley prevé que los sindicatos legalmente reconocidos pueden adoptar una acción de huelga legal después de notificar al patrón a través de la autoridad competente (es decir, la Junta de Conciliación y arbitraje adecuada) con seis días de antelación para un negocio ordinario, y 10 en el caso de un servicio público. La cuestión debe llevarse ante una Junta de Conciliación y Arbitraje para conciliación y arreglo. En caso de no obtenerse un arreglo, el sindicato puede convocar a huelga. Los sindicatos no tienen que demostrar que representan a la mayoría de los trabajadores antes de poder declarar una huelga. Como antes se dijo, la ley presume la existencia de la mayoría.

Dentro de las 72 horas siguientes al paro de labores, el patrón, los trabajadores afectados o los terceros interesados podrán solicitar a la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente que declare la invalidez de la huelga por ausencia de propósito legal (es decir, producir un equilibrio económico entre la mano de obra y la gerencia, por falta de la mayoría o por no cumplir con los requisitos de procedimiento). En caso de no establecerse una solicitud para declarar no válida la huelga, ésta será considerada legalmente válida. Si la huelga es declarada no válida la Junta señalará un plazo de 24 horas para que los trabajadores regresen a las labores a sabiendas de que si no lo hacen habrán quedado terminadas las relaciones patrón empleado sin responsabilidad para el patrón.

Cuando se objeta la mayoría que reclama el sindicato, la prueba se realizará mediante un tipo de referéndum (no por voto secreto) llevado a cabo por la autoridad, en el que los empleados deben declarar si están de acuerdo con la huelga. Los trabajadores que tienen acceso a información confidencial y los trabajadores contratados por la compañía después de la convocatoria a huelga del sindicato no están facultados para votar, mientras que los empleados despedidos después de la convocatoria a huelga sí pueden hacerlo.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son tribunales laborales, previstos en la Constitución, que sesionan permanentemente en todo el país. Existe una Junta Federal de Conciliación y Arbitraje que es responsable de los conflictos del examen de los conflictos federales relacionados en el artículo 123 (A fracción XXXI de la Constitución, los cuales incluyen conflictos laborales en industrias tales como textiles, mineras, petroquímicas, metalúrgicas y de acero, de hidrocarburos, automóviles, productos farmacéuticos, papel, empacadoras y enlatadoras de alimentos y ferrocarriles

Los conflictos que no son de naturaleza federal son atendidos por las Juntas de Conciliación Y Arbitraje locales en el Distrito Federal o los estados. Las Juntas incluyen representantes del patrón, de la fuerza laboral y del gobierno

La Ley no impide la renegociación voluntaria del contrato colectivo en cualquier momento. Sin embargo, la renegociación es obligatoria después de que un contrato ha operado durante un periodo determinado. En términos generales, el contrato colectivo como un todo debe ser revisado cada dos años, y el aspecto salarial debe de ser revisado sobre una base anual. La falta de cumplimiento con el contrato colectivo por parte del patrón es causa de huelga legal siempre y cuando se cumplan todos los requisitos.

Cuando una huelga se conforma a derecho, resulta ilegal tratar de sustituir o en realidad sustituir a los huelguistas antes que la discrepancia se haya conciliado. La única excepción a esto es cuando deban proporcionarse servicios de urgencia durante la huelga. Adicionalmente, cuando una huelga ha sido declarada legal por la mayoría de los trabajadores de una empresa, resulta ilegal que un grupo minoritario trate de regresar al trabajo o continúe trabajando.

La Junta de Conciliación y Arbitraje tiene facultades para determinar el número de trabajadores esencial para la continuación de labores, cuya suspensión pondría seriamente en peligro la seguridad de personas y la conservación de instalaciones, maquinaria y materias primas.

Cuando las partes llegan a un acuerdo, los empleados tienen derecho a la reinstalación; además, constituye práctica él darles el 50% de los salarios caídos durante la huelga.

*) CANADA

En Canadá la legislación laboral de las jurisdicciones Federal y Provincial prohíbe la huelga en cualquier momento durante el término de vigencia del contrato colectivo. Las huelgas son legales cuando los trabajadores persiguen la celebración de un contrato colectivo nuevo o de primera vez, también cuando se trata del primer convenio colectivo de un nuevo sindicato establecido. En razón de esta prohibición general para las huelgas durante la vigencia de los contratos colectivos, los conflictos que surgen sobre el contrato colectivo vigente requieren necesariamente del arbitraje para su solución.

La legislación laboral Canadiense requiere que la huelga sea votada antes de su estallamiento por los miembros del sindicato, usualmente todos los trabajadores sujetos al contrato colectivo sean o no miembros del sindicato deben votar la huelga. En casi todas las provincias la votación se realiza de conformidad a los procedimientos internos de los sindicatos y se lleva a cabo por estos. En Alberta el gobierno supervisa la votación. En algunas provincias se permite que el patrón obtenga la votación sobre sus últimas propuestas antes o después de que estalle la huelga.

Por otra parte la legislación laboral, la jurisprudencia y la práctica Canadiense prohíben los reemplazos permanentes de los trabajadores huelguistas. El debate sobre este tema en este país se sitúa en el uso de los reemplazos permanentes de los trabajadores huelguistas. El debate sobre este tema en este país se sitúa en el uso de los reemplazos temporales de los huelguistas, es decir la utilización del trabajo del personal de administración, o la contratación de trabajadores esquiroleros, sin embargo ha prevalecido el

consenso sobre el criterio de que el empleo de reemplazos permanentes es fundamentalmente violatorio de la libertad de asociación y del derecho de huelga.

Las Provincias de Quebec y Columbia Británica y recientemente Ontario prohíben la utilización de los reemplazos temporales. En Quebec por ejemplo, únicamente los trabajadores administrativos y los supervisores y personal de nivel gerencial pueden realizar trabajos relativos a los huelguistas. En otras Provincias se permiten los reemplazos temporales, los cuales deben ser separados del trabajo cuando los trabajadores regresen a sus puestos después de concluida la huelga.

*)ESTADOS UNIDOS.

En los Estados Unidos los pactos entre los sindicatos y las empresas relativos a la no realización de huelgas son susceptibles de negociarse y establecerse en los convenios colectivos. Ninguna Ley prohíbe o restringe la realización de la huelga durante la vigencia del contrato colectivo o el arbitraje obligatorio para resolver los conflictos. Sin embargo en la práctica la mayoría de los sindicatos y de los patrones resuelven estos asuntos como prioritarios en los acuerdos, por medio del establecimiento de una cláusula de no-huelga y los patrones se obligan a someter los conflictos a un arbitraje compulsivo. Los sindicatos pueden ser responsables de daños y perjuicios económicos cuando estallan huelgas violando el pacto de "no huelga". En consecuencia de lo anterior se advierte que la huelga de los trabajadores tiene relación con sus propios términos y condiciones de empleo. La Ley prohíbe los llamados "boicots secundarios" los paros de los trabajadores de los proveedores o de los clientes, los cuales son llamados patrones "secundarios" con relación al patrón "primario" cuyos trabajadores están involucrados en una huelga "primaria". Es ilegal en este país tanto

para el sindicato huelguista primario pedir un paro solidario a un sindicato "secundario", como que este realice dicho paro en beneficio del sindicato primario. Mas aún inducir a los clientes de un patrón secundario al boicot es también ilegal. Los sindicatos pueden ser sujetos de demandas por daños financieros adicionalmente al ejercicio de prácticas laborales discriminatorias por la realización de actividades de boicot secundario.

La legislación de los EUA no establece votación de ninguna clase para realizar una huelga, para analizar las propuestas del patrón en una contratación colectiva, o para levantar una huelga. El estallamiento de una huelga es un asunto que corresponde decidirlo al sindicato de conformidad a sus propios estatutos internos. La mayoría de los sindicatos requieren el voto de sus miembros para autorizar el estallamiento de una huelga, o para aceptar un contrato colectivo, pero se recuerda que esto debe estar establecido en sus propios estatutos sindicales, y que no constituye requerimiento legal.

En los Estados Unidos está permitido a los patronos utilizar reemplazos permanentes de los trabajadores que han estallado huelgas llamadas económicas, las cuales se plantean por motivos salariales, o por las horas y condiciones del trabajo, o por trabajadores huelguistas por motivos de reconocimiento sindical sin que se haya solicitado la realización de la elección a la Junta Nacional de Relaciones Laborales. La doctrina de los reemplazos está basada en una Resolución de la Suprema Corte de este país del año de 1938, la cual regula desde entonces los derechos de huelga de los trabajadores, sin embargo se debe señalar que esta situación no está establecida expresamente por ninguna ley laboral.

Conforme a la Doctrina anterior los trabajadores huelguistas que fueron reemplazados de manera permanente conservan su condición de trabajadores, permaneciendo

en una lista de espera hasta que el puesto en que fueron reemplazados queda vacante de tal manera que este les debe ser ofrecido o, en su caso uno similar. Técnicamente esta situación respeta el principio de no-discriminación que establece la ley en cuanto que los trabajadores no pueden ser discriminados por ejercer el derecho de huelga

Muchos de los sindicatos tradicionalistas critican esta protección señalando que se trata de una ficción y arguyendo que de hecho este tipo de trabajadores son despedidos de facto que sufren en su contra una discriminación por haber ejercido sus derechos de huelga

En los Estados Unidos no les está permitido a los patrones utilizar reemplazos permanentes cuando los trabajadores han estallado una huelga con motivo de la realización de una práctica laboral discriminatoria por parte del patrón. En estos casos los trabajadores huelguistas (ULP *strikers*) pueden ser temporalmente reinstalados en su puesto, ocupado por los esquirolas, cuando decidan terminar la huelga y regresar a su trabajo

En la práctica muchos sindicatos cuando estallan una huelga le demandan al patrón el ejercicio de una práctica laboral discriminatoria que por lo regular hacen consistir en la negativa a negociar de buena fe, con la intención de que prevalezca dicha práctica y proteja a los huelguistas en contar de los reemplazos permanentes. El problema práctico en el uso de esta estrategia sindical estriba en que la resolución final de la NLRB o de las Cortes no tiene un tiempo fijo para emitirse por lo que el sindicato y sus miembros además de esperar meses o años, tampoco tiene certidumbre sobre el tipo de resolución que obtendrá y si esta protegerá sus derechos.

Fuente: Informe Preliminar al Consejo Ministerial. La Legislación de México, Canadá y Estados Unidos. Secretariado de la Comisión para la Cooperación Laboral; México; 1996; pp.10-80.

Como podemos apreciar de forma alentadora observo que los Principios Laborales básicos que deben de existir en cuanto la organización sindical, como son: La Libertad de Asociación, La Libre Contratación y el Derecho de Huelga, se protegen de manera especial, de acuerdo al sistema político, leyes y reglamentos internos, de los países signantes del TLC; estableciendo una serie de medidas legales, instancias administrativas y sanciones en caso de incumplimiento de las normas, tanto para los patrones como para los trabajadores organizados

Cierto también, es que, aunque dichos principios son protegidos en cada país, también lo es, que son violados, sin que exista un organismo que tenga poder suficiente para que pueda resolver este conflicto en caso de que llegará a darse.

Es por eso que vale la pena comentar, que en caso de surgir una problemática entre los países signantes, en cuanto a la violación de los citados principios, no se señala de que manera se podría solucionar el conflicto, o a que instancias recurrir para llegar a un acuerdo sin afectar las relaciones en materia laboral, y principalmente en el aspecto sindical, aunque si bien es cierto que existe un Acuerdo paralelo en materia laboral (ACLAN), éste como lo señale anteriormente tiene un poder limitado en cuanto a la injerencia en un conflicto y su posible solución.

Para lo cual, es necesario reforzar dicho acuerdo estableciendo medidas que sin afectar la soberanía de cada país, exprese de manera clara y concreta, los medios necesarios y manera de proceder, para llegar a una solución del conflicto.

CAPITULO. VI.- EL SINDICALISMO EN LA ACTUALIDAD.

1.- LA UNION NACIONAL DE TRABAJADORES (UNT).

Después de medio siglo de que la hegemonía en el movimiento obrero organizado la tenía el Congreso del Trabajo, el pasado 28 de noviembre de 1997, quedó formalmente *constituida la Unión Nacional de Trabajadores (UNT)*.

Uno de los objetivos fundamentales de la UNT es defender realmente los derechos laborales de los trabajadores mexicanos, combatir frontalmente los contratos de protección, la calificación de huelgas, la requisa, la discriminación de los trabajadores sujetos al apartado "B" del artículo 123 Constitucional, reafirmar la autonomía e independencia sindicales y erradicar el corporativismo sindical, pugnar por un cambio de fondo en el rumbo económico que han marcado la últimas tres administraciones federales.

La UNT surge como un ente que responde a las necesidades de un sindicalismo nuevo, plural, incluyente y maduro. Particularmente en este tiempo que estamos en la antesala de un nuevo milenio con avances tecnológicos impresionantes que obligan a modificar las formas tradicionales en que se venía trabajando. Sería un grave error no entender esta situación, que la tenemos frente a los ojos, y mantenerse en formas caducas de representación sindical, sólo por preservar privilegios.

Este nuevo sindicalismo en el cual confluyen sindicatos de universidades públicas, el Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social, el Sindicato de

Telefonistas de la República Mexicana, campesinos, de industria, el comercio, por mencionar algunos, ratificaron dos situaciones primero, su rechazo al viejo esquema sindical, que en medio siglo ya es insostenible, y por otra parte, su esperanza de que los años venideros sean escenario de un auténtico equilibrio entre los factores de producción, para que la justicia social y los salarios dignos dejen de ser sólo retórica en los discursos oficiales.

La UNT representa un organismo independiente y paralelo al Congreso del Trabajo, el cual desde su fundación, que fue a principios de los 60, jamás ha celebrado asamblea alguna, esta corriente sindical se ha puesto en actividad; tan es así que ya ha demandado ante la Cámara de Diputados, que las comisiones obreras se conformen de manera plural, es decir que incluyan a integrantes de la UNT y no como en la actualidad. Sólo con miembros de la CTM o de sindicatos pertenecientes al Congreso del Trabajo.

La UNT dentro de sus estatutos pretende.²⁸

1. La emancipación política, económica y social de la clase trabajadora
2. La revaloración del mundo del trabajo y del trabajador como elementos esenciales en la definición del desarrollo de la sociedad.
3. La democracia autonomía e independencia sindicales.
4. La no reelección consecutiva de sus dirigentes.
5. La no integración ni intervención colectiva como organismo en partido político alguno y el respeto a libre afiliación política de los integrantes de las organizaciones activas, sin perjuicio de las alianzas y acciones que la UNT decida para alcanzar sus objetivos.

²⁸ Revista: "Laboral", Práctica Jurídico -Administrativa, No.64; Año 1998, p.83

- 6 La acción organizada, unitaria, la negociación y el diálogo así como todas las formas consignadas constitucional y legalmente. Por consecuencia, el rechazo a la antijurídica discriminación de los trabajadores sujetos al régimen de excepción del apartado B del artículo 123 Constitucional
- 7 La lucha por la plena consecución de los derechos fundamentales de los trabajadores:
- a) El derecho a libre asociación.
 - b) El derecho al empleo permanente,
 - c) El derecho a la representación sindical;
 - d) El derecho a la contratación colectiva auténtica, operativa y por rama de actividad y cadena productiva y, por consecuencia, también el rechazo a los contratos de protección. El respeto a la bilateralidad en las relaciones de trabajo,
 - e) El derecho al salario remunerador;
 - f) El derecho al Huelga,
 - g) El derecho a libre manifestación de las ideas,
 - h) El derecho a la no discriminación por motivo de raza, ideología, género, preferencia sexual o cualquier otra característica diferenciadora
 - i) El derecho a la seguridad social;
 - j) El disfrute pleno de todos los derechos humanos básicos, y
 - k) El derecho a una sociedad justa y equitativa

Cabe resaltar que el primer principio enuncia el verbo “emancipar”, lema de la vieja CTM, el cual nunca se puso en práctica. El principio marcado con el número 6 con toda claridad descubre la intención de la UNT por abolir el apartado “B” del artículo 123 Constitucional, y aunque no se menciona de manera específica, esta en contra de la ley reglamentaria de ésta

Se piensa con toda seguridad que los integrantes de la UNT conocen la jurisprudencia número 1 de 1996, emitida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, por medio de la cual se declaró inconstitucional el artículo Primero de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, que considera como aplicable la legislación burocrática a una serie de instituciones descentralizadas; en virtud de esta decisión las instituciones involucradas pasarían a ser regidas por el derecho común del trabajo, en este caso la Ley Federal del Trabajo (reglamentaria del apartado “A” del artículo 123 Constitucional) y dejarían de regirse por la Ley Burocrática (reglamentaria del apartado “B” del artículo 123 Constitucional), es por eso que a mi juicio, de manera atinada pretenden igualar los derechos de los trabajadores burocráticos a los de la iniciativa privada

Sin embargo dentro de las cosas que hay que tomar en cuenta con el nacimiento de sete nuevo sindicalismo, está la actitud que tomara el gobierno federal y los gobiernos estatales respecto de éste, ya que, de acuerdo con el artículo 1o. de los estatutos de la UNT, se establece que ésta se constituye como un confederación nacional y, por ende, deberá registrarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y la Junta federal de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con lo establecido por la LFT aún cuando en su asamblea constitutiva se determinó no hacerlo

En el Título Segundo de los Estatutos de la UNT contiene su programa de acción en el que se determina como sus objetivos fundamentales²⁹

²⁹ Ibid, Revista, “Laboral”,p.84.

1. Promover los intereses de sus afiliados y, en general, contribuir al fortalecimiento del bienestar económico y social de todos los trabajadores, incluyendo a los jubilados, desempleados y no sindicalizados.
2. Pugnar por la unificación clasista de todos los trabajadores, establecer principios de lucha conjunta y apoyo solidario a las luchas de sus integrantes y a las de todos los trabajadores
3. La ampliación y consolidación de la unidad como una de las grandes aspiraciones históricas de la organización de los trabajadores.
4. Sostener y aplicar el principio de la autonomía sindical respecto del gobierno, las empresas, los partidos políticos, la iglesia en general, de los intereses ajenos o contrarios a los de la clase trabajadora.
5. El respeto a la autonomía interna y el estímulo a la solidaridad y fraternidad entre sus organizadores y hacia las demás organizaciones nacionales e internacionales de trabajadores. Pugnar porque todas las discrepancias políticas e ideológicas entre sus afiliados se resuelvan por medio de la participación amplia y determinación democrática de los agremiados, buscando siempre la solución fraterna de las contravenciones.
6. El pleno ejercicio de la democracia como régimen político para el país y para el sindicalismo, y la democratización del movimiento obrero.

7. La transparencia como rasgo destacado de los procedimientos internos de organización de los trabajadores
8. El establecimiento de mecanismos que garanticen la participación de la base en la toma de decisiones fundamentales de la Unión
9. La defensa de las conquistas históricas de los trabajadores, señaladamente, la seguridad social y la educación pública, así como de las industrias estratégicas y los recursos naturales no renovables.
10. El impulso a la participación consciente y combativa de los trabajadores en los procesos de cambio productivo, económico, político, social y laboral y, por consiguiente, a su capacidad de incidir en la definición del desarrollo del país
11. La lucha por la superación del nivel educativo de los trabajadores y por el derecho a la educación, capacitación, formación, información, instrucción, cultura y recreación, que sean las bases de su emancipación intelectual.
12. Pugnar por el respeto al derecho a la representación sindical auténtica ante las diversas instancias que conforman el sistema de relaciones laborales del país.
13. La participación en la definición de opciones, propuestas, iniciativas y programas relacionados con las áreas productivas y de servicios que involucran a la Unión, en lo general, y específicamente por rama de actividad y cadena productiva conexas, a fin de

contribuir a la implementación de un modelo de desarrollo alternativo a partir de un nuevo pacto social nacional

14. La defensa de los derechos de las mujeres, los jóvenes, los indígenas, los trabajadores migrantes, los jubilados, los miembros de la tercera edad, los discapacitados y otros sectores sociales representativos.
15. Promover acciones legislativas que fortalezcan las políticas reivindicatorias del movimiento obrero
16. Establecer una política de alianzas y una agenda conjunta de acciones con los campesinos, la sociedad civil y sus organizaciones representativas, y con otros sectores cuyos intereses son afines a los de los trabajadores, promoviendo un desarrollo comunitario sustentable y equitativo con participación social
17. La defensa de la independencia y la soberanía del país Rechazo al intervencionismo y al hegemonismo en todas sus expresiones.
18. La solidaridad en la lucha contra la explotación, la desigualdad, la marginación, la pobreza, la ignorancia, la violencia, la guerra y todo aquello que limite o impida el disfrute pleno de los derechos humanos

Con la finalidad de conseguir los fines transcritos la UNT menciona los siguientes métodos de lucha: la concertación, el diálogo, el mitin, la manifestación pública, la propaganda, la huelga por solidaridad, las alianzas y coaliciones y todos los demás medios lícitos que sean necesarios para la defensa de sus intereses. Sobre el particular cabe resaltar que a petición de la Asamblea Estatal en Querétaro, se determinó eliminar dentro de los fines de la UNT el boicot. Lo anterior de manera atinada, ya que no es un camino legal.

Por otra parte esta por verse si efectivamente la UNT, lleva al terreno de los hechos las huelgas por solidaridad que si bien es cierto están reglamentadas en la Ley Federal del Trabajo, también lo es que la solidaridad hasta hoy, y sobre todo en materia de huelga, no es una característica común en el sindicalismo mexicano, la razón lógica se debe a que en este tipo de huelgas, también por disposición de la ley, no se cubren los salarios vencidos de los trabajadores “solidarios”.

Características de la UNT:³⁰

- a) Democracia, incluyente y propositiva;
- b) Independiente del Estado, gobiernos, partidos políticos, patrones, iglesia y sectas,
- c) Comprometida con las luchas y reivindicaciones de diversos sectores sociales, como los campesinos, indígenas, mujeres, infantes explotados, discapacitados, etc;
- d) Respetuosa de la libre afiliación política individual de los trabajadores,
- e) Constituida por la libre y soberana decisión de los trabajadores;
- f) Rechazará el corporativismo en todas sus formas;

³⁰ Ibid, Revista, “Laboral”, p.87.

- g) Pugnará por establecer mecanismos que garanticen la participación y desarrollo de las mujeres sindicalistas.
 - h) Establecerá dentro de sus estatutos el que cuando menos 50% de los puestos ejecutivos deban ser mujeres,
 - i) Incluirá a los trabajadores del campo y de la ciudad organizados sindicalmente;
 - j) Pugnará por la inclusión de los sectores más desprotegidos en el proceso productivo,
 - k) Promoverá la interlocución con el Poder Legislativo con el propósito de impulsar la participación de los trabajadores en el diseño e instrumentación de las políticas públicas;
 - l) Respetará la autonomía de cada organización participante;
 - m) Rechazará utilizar la Unión para intereses personales;
 - n) Sus dirigentes no se reelegirán, y
- Ñ) Quienes pretendan ser líderes nacionales o estatal, deberán exhibir ante la Asamblea su declaración patrimonial.

La UNT ha iniciado con una dirección colectiva, integrada por el doctor Antonio Rosado García, Secretario General del Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social, Agustín Rodríguez, del Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México, y Francisco Hernández Juárez, del Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana: además pretende contar con seis vicepresidencias.

Es innegable que el modelo sindical que se pretende establecer difiere en muchos aspectos del sindicalismo tradicional, caracterizado por su corporativismo, por ser utilizado como instrumento de control, manipulación e imposición a los trabajadores, de las políticas favorables al patrón, por lo que resulta un nuevo reto no sólo para el gobierno, sino también

para los patrones, el saber aceptar el cambio en estos movimientos sociales que se caracterizan por ser incluyentes y democráticos.

Una nueva central de trabajadores permitiría destruir esta función nociva del sindicalismo oficial dotando a la clase trabajadora de un instrumento efectivo para luchar por mejores condiciones de vida y trabajo y recuperar el terreno perdido en épocas de inmovilismo.

La experiencia ha demostrado que un sólo sindicato no puede por sí mismo ni asociado con otros cuantos sindicatos, elevar sus condiciones de vida.

En la actual época de globalización, la actividad económica se articula en un todo cuyo espacio más pequeño es el país y las políticas económicas y sociales se imponen por un poder estatal de carácter nacional

Por ello la única manera de influir en ese mecanismo y en ese poder estatal es con fuerzas sociales también de carácter nacional. Esa es la razón de una nueva central.

Entre los beneficios de la nueva central tenemos el apoyo de muchas organizaciones de trabajadores a nuestras demandas y procedimientos de revisión salarial Pero el beneficio fundamental será a mediano y largo plazo impulsando con la nueva fuerza un desarrollo económico orientado a satisfacer las necesidades de la población y no del capital como hasta hoy

Los sindicatos seguirán manteniendo su autonomía para conducirse conforme a sus estatutos. Sólo se adecuarán libre y autónomamente a aquellas normas, valores y procedimientos que la nueva central establezca como requisito para impedir los vicios del sindicalismo oficial y corporativo que ha permitido el retroceso en las condiciones de vida de los trabajadores.

2.- PROPUESTAS DE REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

a) Antecedentes de la Ley Federal del Trabajo.

Como todos sabemos la denominada constitucionalización del Derecho del Trabajo, la cual, alcanzará su máxima expresión, por lo que respecta a nuestro derecho, en la Constitución de 1917, significa no solo un reconocimiento histórico de las reivindicaciones sociales, sino, sobre todo, un compromiso del Estado con los trabajadores.

A nuestro país se debe la primera Constitución en la historia universal de las instituciones jurídicas, pues la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, estableció un conjunto de garantías sociales a favor de los trabajadores mexicanos consignadas en el texto del artículo 123 Constitucional, cuyos preceptos están fundados en el principio de considerar al ser humano como miembro de un grupo social.

Una vez logrado lo anterior a favor de la clase trabajadora, se tuvo la necesidad de federalizar la materia laboral, promulgándose en 1931 la primera Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del artículo 123 constitucional, la cual constituyó un avance fundamental en la

regulación de las relaciones laborales postulando entre otras cosas el derecho de los trabajadores de asociarse en sindicatos que defendieran sus intereses, y estableció las instancias estatales que permitieran dirimir el conflicto de intereses entre obreros y patrones, así como ejercitar la tutela de los derechos de los trabajadores.

b) Ley federal del Trabajo vigente (1970).

Al federalizarse la materia laboral, se promulgó en 1931 la primera Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del artículo 123 Constitucional, la cual constituyó un avance fundamental en la regulación de las leyes laborales, definiendo las normas mínimas que deberían de regir las condiciones y medio ambiente del trabajo; además postuló el derecho de los trabajadores de asociarse en sindicatos que defendieran sus intereses, y estableció las instancias que permitieran dirimir el conflicto de intereses entre obreros y patrones, así como ejercer la tutela de los derechos de los trabajadores.

La Ley Laboral de 1931 cumplió eficazmente sus propósitos, al ser uno de los medios que apoyaron el “progreso de la economía nacional y la elevación de vida de los trabajadores”³¹ Empero, las circunstancias económicas habían cambiado, y fue necesario disponer de un nuevo marco normativo que regulara las relaciones entre los factores de la producción

La Ley Federal del Trabajo de 1970, vigente hasta nuestros días, ratificó y desarrolló los principios constitucionales de carácter laboral y, a la luz de la aplicación de la

³¹ Revista. “Laboral”; Práctica Jurídico-Administrativa, No.61,1998.p.10.

Ley de 1931, introdujo importantes modificaciones en la regulación de las relaciones obrero-patronales

Así entre las principales innovaciones de la ley de 1970, se encuentra el principio de que el trabajo es un “derecho y deber social”, no es un artículo de comercio, por lo que exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo preste, asimismo la nueva Ley fortaleció el derecho individual del trabajo, el régimen protector de las mujeres y de los menores, el derecho colectivo del trabajo, las autoridades del trabajo y la previsión social. Desde su entrada en vigor la Ley Federal del Trabajo ha tenido una serie de reformas y adiciones, entre las que destaca la reforma de capacitación y adiestramiento; y de seguridad e higiene en el trabajo de 1978 y la reforma procesal de 1979.

Sobre los estándares mínimos establecidos en la Ley Federal del Trabajo, como resultado de la negociación colectiva, se ha edificado en nuestro país un derecho de avanzada, concretizado en contratos colectivos, lo cual ha significado una ampliación y mejoría, por encima de los mínimos legales, de los derechos de los trabajadores.

c) Otras propuestas de reformas.

Existen ciertas perspectivas laborales a corto plazo, consideradas como razonables, ya que actualmente existen diversos proyectos de reforma a nuestra Ley Federal del Trabajo, lo cual constituye un material invaluable que mucho servirá para mejorar nuestra legislación laboral del futuro, entre estos proyectos se encuentran el presentado por el Partido Acción Nacional, elaborado por Néstor de Buen Lozano y Carlos de Buen Unna. El

del Partido de la Revolución Democrática instrumentado por Porfirio Muñoz Ledo, el presentado por la Confederación Patronal de la República Mexicana y el que se derivará de las conclusiones aprobadas en el Congreso del Trabajo que tuvo lugar en Saltillo, Coahuila, en octubre del año pasado; entre otras propuestas.

En esta época de modernidad y de progreso acelerado, patrones y trabajadores requieren, necesariamente, seguir respetando tres principios básicos en las relaciones de trabajo como son: respeto mutuo de derechos entre patrones y trabajadores; comprensión recíproca de necesidades entre ellos mismos, y coordinación técnica de esfuerzos, adoptando en sus empresas las nuevas técnicas de administración de personal, como son, entre otras, la descripción de puestos, selección de personal, y calificación de méritos.

Con la aplicación adecuada de los principios antes mencionados en nuestro país, podremos salir adelante y ser más competitivos, sobre todo en estos tiempos en que tenemos celebrado un Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos y Canadá

Por ello considero que nuestra legislación laboral, aunque es una de las más avanzadas del mundo, también es verdad que en ciertos aspectos resulta obsoleta y anticonstitucional en algunos de sus preceptos, repetitiva y mal redactada, por consecuencia, debe reformarse para actualizarla y modernizarla, respetándose siempre los derechos adquiridos por la clase trabajadora, los cuales, deben de ser intocables.

A continuación analizaré y haré un cuadro comparativo de diversos organismos que presentaron propuestas de reformas a la Ley Federal del Trabajo, dirigidas al Derecho Colectivo y Procesal del Trabajo.³²

TEMA DE LA PROPUESTA.	PAN	PRD	COPARMEX	CTM.
NEGOCIACION COLECTIVA	<ul style="list-style-type: none"> • Se anula en gran medida la negociación al establecer la cooperación obligatoria de los trabajadores/as hacia la empresa; • Elimina el concepto de Convenio Colectivo y lo suple por el de Pacto Colectivo; • Suprime la cláusula de exclusión, • El contrato Ley, se suple por la negociación por rama industrial • Elimina toda la documentación jurídica del Contrato Colectivo de Trabajo, supliéndola por los Pactos Colectivos 	<ul style="list-style-type: none"> • Aprobación de la asamblea de los trabajadores del texto final del pacto colectivo concertado por sus representantes, obligación patronal de hacer público el Contrato Colectivo de Trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Fortalecer la negociación a nivel empresa a partir de sus situación particular, y • Permitir una mayor negociación individual entre empresa y trabajadores, limitando el papel del sindicato. 	<ul style="list-style-type: none"> • Establece la libertad de negociación colectiva en cada sindicato y empresa.
	<ul style="list-style-type: none"> • Sustituye la denominación Patrón por la de Empleador; 	<ul style="list-style-type: none"> • Los programas de productividad en la empresa 	<ul style="list-style-type: none"> • Acreditación satisfactoria de la personalidad de un 	<ul style="list-style-type: none"> • No acepta la Libertad Sindical; • Permite la

³² Revista "IDC": Información Dinámica de Consulta; Sección Laboral. abril 1998, No 55; pp.544-547

<p>SINDICALIZACIÓN Y REPRESENTATIVIDAD</p>	<ul style="list-style-type: none"> Reconoce al sindicato desde el momento de depositar sus documentos Permite extranjeros en las direcciones sindicales, y Surge una nueva figura de Comité de Empresa, con derecho a la información económica y laboral de la misma, con mayores facultades de negociación a nivel de la empresa. El sindicato las conserva a nivel de rama. 	<p>deberán acordarse anualmente de manera bilateral y deben contener un diagnóstico de la productividad, acciones para incrementarla, acciones de capacitación y reparto de la productividad;</p> <ul style="list-style-type: none"> Libertad de organización para trabajadores y patrones de acuerdo a los criterios que ellos elijan, sean de carácter de rama industrial o de territorio o de ambas; Se crea la sindicalización para algunos trabajadores de confianza, y La negociación de la cláusula de exclusión la decidirán los trabajadores en asamblea, con votación mayoritaria para luego negociarla con el patrón correspondiente 	<p>sindicato;</p> <ul style="list-style-type: none"> Elimina la cláusula de exclusión, Establece la libertad de afiliación o no sindical, y Señala las reglas para la elección de dirigentes. 	<p>aplicación de la cláusula de exclusión, y</p> <ul style="list-style-type: none"> Niega el registro a los sindicatos que no cumplan los requisitos establecidos
	<ul style="list-style-type: none"> Posibilidad de ejercer el derecho de huelga de manera parcial o total, 	<ul style="list-style-type: none"> La huelga se considera un derecho para exigir la contratación colectiva a ni 	<ul style="list-style-type: none"> Supresión de las huelgas por solidaridad, Preservación del ritmo de producción; 	

DERECHO DE HUELGA.	mediante acuerdo de asamblea general de los trabajadores/as	<ul style="list-style-type: none"> • vel de empresa y a nivel de rama; • La huelga deberá decidirse en forma mayoritaria, y • El patrón deberá establecer a los trabajadores necesarios para evitar perjuicios en servicios esenciales para la comunidad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Terminación de la huelga si los trabajadores lo deciden; • Regulación del recuento preventivo no correctivo, e • Improcedencia de emplazamientos en empresas no instaladas. 	
AUTORIDADES DEL TRABAJO Y DERECHO PROCESAL.	<ul style="list-style-type: none"> • Se eliminan las Juntas de Conciliación y arbitraje, a efecto de crear la figura de Juez de lo Social, dependiente del poder Judicial y no de Ejecutivo, y • Se suprime la "toma de nota para acreditar a los sindicatos, Comités de Empresa y delegados". 	<ul style="list-style-type: none"> • Propone la creación del Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos, el cual será un organismo descentralizado, autónomo y con presupuesto propio; • El titular del registro será nombrado por la Cámara de Diputados; • Reglamenta el registro del Contrato colectivo; • Tipifica el delito de omisión del estado financiero del sindicato, a los trabajadores afiliados al mismo, 	<ul style="list-style-type: none"> • Propone la descentralización en la aplicación de la legislación laboral; • Fortalece la función conciliadora, y • Señala que la autoridad debe seguir siendo árbitro, pero con mínima participación. 	<ul style="list-style-type: none"> • Propone la federalización de los tribunales del trabajo, y • Mantiene el carácter tutelar del derecho del trabajo.

		<ul style="list-style-type: none"> • Tipifica el delito de injerencia patronal en las organizaciones sindicales, y • Propone la creación de Juzgados Laborales y la Figura de "Juez Laboral". 		
PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES	<ul style="list-style-type: none"> • Establece la posibilidad de que los trabajadores inviertan en acciones de la empresa, hasta por el 25% de las utilidades obtenidas por éstos, así como su posible participación en el órgano directivo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Se crea la obligación patronal de proporcionar información relativa a la situación tecnológica, organizativa, financiera y de mercado, incluyendo sus planes, que pudieran alterar el funcionamiento de la actividad, esta información será brindada semestralmente o en el plazo que acuerden las partes, y • La creación de una comisión por empresa para acordar una cultura laboral democrática, eligiéndola cada tres años 	<ul style="list-style-type: none"> • No consideran la 	<ul style="list-style-type: none"> • Participación de los trabajadores con propuestas en los planes de modernización de las empresas, • Derecho sindical a la información sobre el desarrollo de la empresa, e • Inicio de las prácticas de Democracia industrial en las Empresas
FLEXIBILIDAD Y MOVILIDAD	<ul style="list-style-type: none"> • Señala una mayor libertad para contratar y despedir. 	<ul style="list-style-type: none"> • 	<ul style="list-style-type: none"> • Mayor libertad para despedir y contratar, y • Movilidad en puestos de trabajo de los trabajadores. 	<ul style="list-style-type: none"> • Posibilidad de negociación, respecto a la flexibilidad en jornadas, descansos,

				cambios de turno, y horarios, siempre que sean acordados con el sindicato.
EMPLEO	• Amplía la contratación de extranjeros del 10% al 20%	•	• Supresión del precepto de rigidez de "estabilidad en el empleo".	• Propone la creación del Seguro de Desempleo

De acuerdo a varios tratadistas y expertos en Derecho Laboral, señalan que existen algunos puntos en donde ya hay consenso para reformar la Ley Federal del Trabajo, en relación al Derecho Colectivo que es el que nos interesa, entre los que destacan los siguientes:

1. Que en cuanto a los contratos colectivos de trabajo y contratos ley se fije en términos mínimos y máximos para su revisión, (artículo 399 referente a la solicitud de revisión de los contratos colectivos, lo mismo que el 399 bis, 419 y 419 bis relativos a la revisión de los contratos ley; artículo 930, fracción III, del término de prehuelga), y en consecuencia, en el caso de los contratos colectivos y contratos ley se puede volver a pedir la revisión del contrato, al día siguiente en que se hubiere prorrogado, y en el caso del período de prehuelga, le sindicato podrá otorgar el término que se le antoje, durante el cual tendrá atado al patrón como depositario de sus bienes.

2. Tiene artículos bis (artículos 399 Bis y 419 Bis referentes a los contratos colectivos y contratos ley), que además dan, indebidamente, términos mínimos para exigir sus revisiones, pero se olvidaron de establecer términos máximos.
3. Que se supriman los artículos 448 y 902 de la ley porque además de estar repetidos impiden la tramitación de los conflictos de orden económico, ya que previenen que el simple emplazamiento a huelga los suspenden, así como el 439 que previene más indemnizaciones por reajustes que por despidos injustificados
4. Que se suprima la fracción VI del artículo 450 de la ley relativa a las “huelgas por solidaridad”, por ser éstas anticonstitucionales, ya que las mismas nunca podrán reunir el requisito de fondo que se exige para que las huelgas sean procedentes, y además frenan la necesaria inversión extranjera. No es posible que si una empresa está cumpliendo con la ley y con su contrato colectivo, sea emplazada a huelga por solidaridad por un sindicato en cuya empresa no se cumpla ni con la Ley ni con los contratos que tiene celebrados.
5. Que se fije un arbitraje obligatorio para el caso de que las partes no puedan resolver su conflicto en un plazo de 15 días de estallada la huelga, a través de la Junta de Conciliación y Arbitraje, pues no es posible seguir permitiendo las huelgas per eternum que tanto perjudican a la economía nacional
6. Respecto a la impugnación de las resoluciones de calificación de huelga, éstas deben de impugnarse por la vía del amparo indirecto ante los juzgados de Distrito y posteriormente, en su caso, en amparo en revisión ante los Tribunales colegiados, por lo que se les debe otorgar el carácter de definitivas para que puedan impugnarse por medio

del amparo directo ante los tribunales Colegiados en aras de la celeridad del procedimiento, y así evitar la quiebra de empresas y por consiguiente la afectación directa a los trabajadores.

7. Que se desregulice la Ley actual suprimiendo los artículos con letras con bis y los múltiples que ya se encuentran abrogados. Resulta absurdo que en la Ley vigente existen los artículos del 452 la 458, que ya se encuentran abrogados, al igual que del 460 la 465, 467, 468, el 470 y 471, Lo lógico sería que se recorriera la numeración, lo que incomprensiblemente no se ha hecho
8. Que las huelgas simplemente se califiquen por procedentes o improcedentes, ya que en teoría estas pueden ser declaradas como: existentes, inexistentes, lícitas o ilícitas, (artículos 444,445,446,932,933,934, de la Ley Federal del Trabajo), dichas declaraciones son inocuas, ya que por ejemplo una huelga puede ser considera como existente si reúne los requisitos de fondo (equilibrio entre los factores de la producción), forma y mayoría y posteriormente ser declarada “no imputable” al patrón, como es el caso de que se hubieran reclamado prestaciones que fueran imposibles, económicamente de aceptar.
9. Que se elabore por separado un Código Procesal del Trabajo de la Ley sustantiva, ya que la naturaleza de ambos derechos es distinta y no deben confundirse.
10. Que una sola etapa del procedimiento se dedique exclusivamente a la conciliación entre las partes para que esta pueda funcionar en la práctica, los artículos 873 y 875 de la Ley Federal del Trabajo previenen que en una sola audiencia deberá desahogarse las etapas de

conciliación, demanda y excepciones y la de ofrecimiento de prueba, lo cual trae como consecuencia que en la práctica la etapa conciliatoria no cumpla con su función

11 Que se suprima lo que previene el artículo 685 de nuestra Ley vigente que absurdamente faculta a las Juntas de Conciliación y Arbitraje a que puedan subsanar las demandas de los trabajadores en caso de que sean oscuras o incompletas, lo cual las convierte en “juez y parte” Sería aplicable, en todo caso que la Junta “advirtiera” al trabajador sobre la oscuridad de su demanda, pero que la propia junta lo subsane resulta grotesco

12 Un artículo que resulta anticonstitucional es el 931, fracción III, de la Ley, que permite contar en los movimientos de huelga a los trabajadores que hubieren sido despedidos después de la fecha de la presentación del pliego de peticiones, aun antes de que se le notifique al patrón y en consecuencia antes de que se origine la relación procesal, que surge hasta el emplazamiento o notificación

13. Que se suprima la cláusula de exclusión, que estipula el artículo 395 de la Ley, ya que resulta anticonstitucional, ya que por ella el sindicato puede exigir al patrón que separe de la empresa, sin ninguna responsabilidad, al trabajador que haya renunciado al sindicato o haya sido expulsado de el, ya que con ello se viola el derecho a libre asociación y al derecho a la libertad de trabajo, contrariando además lo estipulado en el artículo 358 de la propia Ley que previene que a nadie se le puede obligar a pertenecer a un sindicato o a no formar parte de él aunque en realidad pienso que dicha cláusula jamás se suprimirá.

Entre otras propuestas que se tienen en mente están las siguientes:

Establecer un arbitraje obligatorio decretado por un tribunal, integrado por los representantes de los intereses que pudieran resultar afectados en el caso de las huelgas en los servicios públicos esenciales, ya que resulta indispensable evitar la suspensión de dichos servicios como la energía eléctrica o telefónica que causan perjuicios irremediables

Suprimir de plano el derecho de huelga para los trabajadores al Servicio del Estado, ya que sería inconcebible que se diera una huelga de jueces, ya que la experiencia demuestra que dichas huelgas son improcedentes y los trabajadores realizan “paros” indebidos. Obviamente los paros son para los patrones y las huelgas para los trabajadores, de donde resulta que los llamados paros de los empleados de gobierno pueden traer como consecuencia la rescisión de los contratos de los trabajadores sin responsabilidad legal

Que exista un arbitraje obligatorio en las huelgas de las universidades por un tribunal integrado por representantes de los intereses que pudieran resultar afectados, ya que no es posible que se suspendan las labores por problemas salariales entre la Universidad y sus sindicatos, en perjuicio de los alumnos.

Se propone incluir en la Ley Federal de los trabajadores al Servicio del Estado, preceptos que garanticen a los trabajadores de confianza derechos indemnizatorios por separación injustificada de su trabajo, ya que por su propia naturaleza no es posible que a dichos trabajadores se les conceda la estabilidad en su empleo, por razones de tipo no sólo jurídicas, sino también de orden de tipo político

En conclusión como podemos observar de lo expresado anteriormente nuestra Ley Federal del Trabajo, en ciertos aspectos resulta obsoleta, anticonstitucional en algunos preceptos, repetitiva y mal redactada, etc., por consecuencia debe reformarse para armonizarla a las necesidades y requerimientos de la época actual ante la flexibilización Laboral y la globalización económica mundial, y en específico ante la firma del Tratado de Libre Comercio, que hemos establecido con Estados Unidos y Canadá.

No se trata de elaborar una nueva Ley Federal del Trabajo, ya que la vigente contiene preceptos que en verdad protegen los derechos de los trabajadores, sino lo que se trata es de modernizarla y desregularla, debiendo reconocer todos y cada uno de los derechos emanados del artículo 123 Constitucional como son:

- 1 El derecho a la contratación colectiva.
- 2 El derecho a libre sindicalización.
3. El derecho de huelga

Como comentario de las propuestas de reformas a la Ley Federal del Trabajo, me parece que existen ideas acertadas que se deban de tomar en cuenta como son por ejemplo; la eliminación de la cláusula de exclusión, (ya que limita la libertad de sindicalización), supresión de huelgas por solidaridad, limitar la participación de la autoridad en la resolución de conflictos laborales, que las Juntas de Conciliación y arbitraje dependan del Poder Judicial y que por ende exista una mayor profesionalización de las personas que imparten la justicia laboral, etc...

En verdad existe una gran gama de propuestas de reformas a la Ley, las que deberán de analizarse por las partes interesadas como son en primer término y de vital importancia los trabajadores, los sindicatos como representantes de los trabajadores y los patrones que son los que aportan y arriesgan su capital y el Estado como vigilante de que exista un verdadero equilibrio entre los factores de la producción, para así llegar a un consenso y los beneficios de la reforma sean comunes a todos los participantes de la misma

Por otro lado aunque estoy de acuerdo con unas y con otras no de las propuestas de reformas, es cierto también que estas, se refieren en gran medida a aspectos procesales, cambios de denominación, cambios administrativos, pero en ninguna de ellas vemos que exista una tendencia a la manera de lograr mejorar las condiciones de vida de los trabajadores, lo cual sólo se logrará mediante, un mejor pago salarial que se adecuó a sus necesidades, una mayor capacitación y adiestramiento por parte de los trabajadores, para tener como resultado lógico una mayor productividad y eficiencia que se requiere de ellos, y que también el sector patronal elabore proyectos en beneficio de los trabajadores, para alcanzar la tan anhelada productividad que requieren en sus empresas

Pero esto sólo se podrá lograr en la medida en que el Estado; realmente actúe para propiciando un ambiente adecuado, tanto en los aspectos políticos, económicos y sociales, coadyuvando así a mantener empresas sanas y por ende trabajadores productivos.

Es aquí en donde se espera que los sindicatos, mantengan un diálogo abierto y directo con sus agremiados, evitando confrontaciones estériles con las demás partes productivas, en el fondo lo que se requiere es la construcción de una nueva cultura sindical,

que restablezca el papel de los sindicatos en su labor de defensores de sus agremiados antes que otra cosa.

Deseo un marco legal que garantice plenamente la libertad sindical y la autonomía de las organizaciones obreras, pero más deseo que el marco legal que surgiera fuese un elemento que contribuyera a mejorar las condiciones de vida de los trabajadores.

CONCLUSIONES.

En México los sindicatos han sido sobre todo sindicatos de estado, en alianza con éste o contra del mismo. Sus tareas fundamentales de lucha y negociación han sido las estatales, interés que han mostrado por los procesos productivos y su gestión, en el mejor de los casos ha sido de carácter defensivo: protección de las condiciones de trabajo, de la salud, y del monopolio sindical la fuerza del trabajo. Es decir han sido sobre todo sindicatos circulatorios de la fuerza de trabajo sus demandas principales son por las condiciones de compra venta de la fuerza de trabajo, por el empleo y por la defensa de mejores condiciones de trabajo), también han sido patrimonialistas, palanca importante de su dominación sobre los trabajadores, en particular el patrimonialismo sindical en los procesos de trabajo se ha significado por el intercambio de permisos, faltas, bajas cargas de trabajo y otros, por consenso hacia las direcciones sindicales

En resumen como podemos observar la supuesta democracia sindical ha sido inventada por la cúpula del Estado, para así rellenar con ideologías de la Revolución Mexicana las relaciones laborales e industriales, los conceptos originales de esta protección son entre otros

- a) Una legislación destinada a uniformar las condiciones laborales, en donde se establecieron un conjunto de derechos mínimos irrenunciables y crecientes para todo aquel que trabaje a cambio de un salario.
- b) La promoción de la acción colectiva como forma de avanzar más rápido en el cumplimiento de los derechos laborales, y

c) Un papel tutelar por parte del Estado, comprometido con los más débiles para equilibrar sus fuerzas con el poder patronal.

La reglamentación del artículo 123 constitucional es el resultado de la articulación de los aspectos antes enunciados, con la responsabilidad estatal de hacer compatibles las aspiraciones de los trabajadores con el desarrollo capitalista. En consecuencia las libertades individuales se sacrificaron en aras de los derechos colectivos en tanto que la tutela estatal supuso el control del proceso organizativo y reivindicativo para circunscribirlo a las políticas gubernamentales. De ahí la normatividad autoritaria y alejada del pluralismo, relativa al registro de las organizaciones sindicales y sus directivas, a la titularidad de los contratos colectivos y el derecho de huelga.

La aparente rigidez de las normas se combinó con un amplio margen de discrecionalidad legítimo por el propósito de utilizar la creciente Poder Ejecutivo Federal para instrumentar las reformas sociales anunciadas en la Constitución de 1917. Para ello, los Tribunales tripartitos de “conciencia y equidad”- las Juntas de Conciliación y Arbitraje crearon el espacio de la intervención presidencial en el mundo del trabajo, orientada mas a criterios de oportunidad económica y política, que a los requerimientos de un Estado de Derecho en el que el poder queda sometido a la vigencia de las normas.

Este esquema jurídico propicio un modelo corporativo de las relaciones laborales caracterizado por la subordinación de las organizaciones sindicales a las políticas gubernamentales, a cambio del monopolio de representación que las autoridades laborales garantizaron.

Existe un autoritarismo dominante en el escenario laboral para reprimir y sobre todo, inhibir cualquier intento de romper con una unidad sindical artificialmente sostenida, por otro lado la intervención estatal, bajo la apariencia del tripartismo, impuso los correctivos a la posibilidad homogeneizadora de las condiciones laborales que la ley laboral ofrece, tolerando amplias zonas de incumplimiento que están al margen de los beneficios prometidos.

Es importante observar que aunque Canadá, Estados Unidos y México son Estados Federales, sus constituciones tratan en forma distinta la cuestión de la jurisdicción en materia laboral. En Canadá, como ya observamos la legislación laboral es principalmente una responsabilidad provincial. Sin embargo, el gobierno federal administra los asuntos laborales con respecto a determinadas industrias (por ejemplo aquellas de naturaleza interprovincial o internacionales tales como ferrocarriles, operaciones de autobuses, transporte camionero, ductos transbordadores, sistemas de teléfono y cable así como el embarque interprovincial, los elevadores de grano, la explotación de uranio y su procesamiento y determinadas corporaciones de la corona federal). En Estados Unidos, la autoridad primaria en cuanto a la Ley del Trabajo reside en el gobierno federal, y se basa en la facultad del Congreso para regular el comercio interestatal, los negocios fuera de la jurisdicción estatal están amparados por la legislación estatal en el medida en que se adopten leyes estatales para regular cuestiones específicas de trabajo. Con respecto a México, si bien se trata de una República Federal compuesta por 31 estados y un Distrito Federal, la Ley laboral es exclusivamente de jurisdicción federal y se aplica en todo el país.

El sindicalismo en México esta en crisis; su crisis ha abarcado tanto a los oficiales como a los independientes. Sin embargo, los proyectos de recambio sindical en las dos corrientes (la neocorporativa en la oficial y el Nuevo Sindicalismo independiente en la segunda) se enfrentan a obstáculos importantes como son: el control del Estado sobre las relaciones laborales y sindicales que las pone en función de su política económica, las preferencias empresariales, tanto nacionales como trasnacionales, que no parecieran inclinarse por un interlocutor sindical propositivo, ni por la extensión de la bilateralidad hacia los problemas de la productividad y la calidad

De acuerdo al Neoliberalismo que pretende la flexibilización del Derecho Laboral, el futuro del sindicalismo estaría en adaptarse la nuevo método negociador, pero sin la participación directa del Estado (sin el corporativismo que tanto mal le ha hecho), como acontece con los sindicatos europeos y algunos sindicatos de países sudamericanos, en los que son exclusivamente los interlocutores sociales los que intervienen en la discusión, proyectos y resoluciones obrero-patronales; se crean comités de empresa en los cuales son las representaciones sindicales y patronales las únicas que acuerdan aspectos de administración de las convenciones colectivas que examinan la situación económica interna de las empresas cuando éstas atraviesan por crisis o posibles quiebras y modifican las condiciones de trabajo temporal o definitivamente, bajo estos conceptos se piensa que lo que se intenta es imponer un capitalismo salvaje dominador sin que el sindicato y el sindicalismo participen en su elaboración, hay que tener en cuenta que la finalidad del Derecho del Trabajo y por ende del Sindicalismo no se obtener una mayor productividad , sino una mayor protección para el hombre que trabaja

Los constantes cambios en la economía y sus consecuentes concertaciones sociales, han reducido el margen de manobra y acción de los sindicatos, apareciendo en escena nuevas agrupaciones independientes y la Unión Nacional de Trabajadores (UNT) que ha mostrado ser la mas activa, ya que pese a su poca existencia, ha presentado varias iniciativas dentro de las que destacan una nueva propuesta de relación con los sindicatos de Estados Unidos y un proyecto de modificación a la Ley Federal del Trabajo.

Por otra parte, ante las nuevas circunstancias que se están viviendo a nivel mundial y en nuestro país, se ha empezado a tratar con gran fuerza el asunto de una reforma, modificación o flexibilización (adecuar la Ley que actualmente se tiene a las necesidades y requerimientos del momento presente), de la Ley Federal del Trabajo, por diversas organizaciones de trabajadores, empresariales y partidos políticos, pero para la adopción de una nueva Ley Laboral, en el fondo se requiere de la construcción de una nueva cultura sindical que restablezca el papel de los sindicatos en su labor de defensores de sus intereses gremiales, lo que se desea es un marco legal que garantice plenamente la libertad sindical y la autonomía de las organizaciones obreras, que dicho marco legal fuera uno de los elementos que contribuyeran a ver en los sindicatos un instrumento de mejoría de las condiciones de los trabajadores

El futuro del sindicalismo mexicano debe tender a concentrar sus esfuerzos en la búsqueda de su recomposición, imprimiéndole legitimidad y credibilidad, poder de representatividad y organización, valores que pareciera haber perdido, para lo que se plantean alternativas, como el respeto a los derechos humanos, evitar largos mandatos en las

dirigencias obreras, búsqueda de un sindicalismo democrático y autónomo, eludir la corrupción sindical, que los sindicatos establezcan un programa sectorial regionalizado de capacitación y adiestramiento para sus agremiados y los trabajadores en general.

Se requiere un sindicalismo libre, plural, incluyente, tolerante, abierto, dialogante que abandone la dimensión política del corporativismo, desvinculándose de la estructura del partido "oficial", y pasar a ser un interlocutor de clase y social de calidad, replanteando y reestructurando sus relaciones con el propio Estado, con el sector empresarial, con las asociaciones, con su base y con la sociedad civil.

Resulta probable que la nueva inversión extranjera que llegue a México a raíz del TLC busque ubicarse en ramas intensivas o semiintensivas en fuerza de trabajo, establecer contratos colectivos flexibles y unilaterales, con sindicatos oficiales dóciles o blancos, emplear una fuerza de trabajo nueva sin tradiciones sindicales, ni culturas laborales bien constituidas.

Es pues que en este contexto el sindicalismo oficial tendrá en estas condiciones que demostrar que se capaz de ser más que un sindicato de protección del capital; y el independiente que puede elaborar un estrategia para los nuevos trabajadores (que no se impactan tanto por el discurso nacionalista y estatista tradicionales), así como adoptar formas de lucha que no lleven rápidamente al desgaste de los movimientos que logren encabezar. El neocorporativismo, que está decidido ser alternativa sindical para el grueso del proletariado en México y no sólo para sector de excepción como el de los telefonistas. Y, finalmente la nueva clase obrera, mostrará si permanecerá largo tiempo en la pasividad ante un futuro de bajos salarios y altas cargas de trabajo .

BIBLIOGRAFIA.

- 1 - De Buen Néstor Derecho del Trabajo, 9a edición, Editorial Porrúa, México 1992, Tomo II, pp. 921
- 2.- De la Cueva Mario. Drecho Mexicano del Trabajo, 3a edición; edit Porrúa, México, 1960, Tomo II, pp. 940.
- 3 - Ley Federal del Trabajo, 17a edición, editorial Delma; México 1997, pp 580
- 4.- Vega Cánovas, Gustavo. Liberación Económica y Libre Comercio en América del Norte. Consideraciones Políticas, Sociales y Culturales Colegio de México, 1a edición, 1993, pp. 586.
- 5.- Cavazos Flores Baltazar. Estudio Comparativo entre la Legislación Laboral de Estados Unidos y Canadá y el Derecho del Trabajo Mexicano (TLC), México, editorial Trillas; 1993; pp. 391.
- 6.- Síntesis del Derecho Laboral Comparado (anecdótico); editorial Trillas; México; 1991
- 7.- Guillermo Anguiano Rodríguez. Relaciones Industriales ante la Insurgencia Sindical; México, 1995; editorial Trillas, pp. 280.
- 8.- Lester Richard Allen Análisis de la Evolución del Sindicalismo norteamericano; UNAM, 1988; pp 150.
- 9.- Albert Rees Influencia de los Sindicatos en Estados Unidos; México, 1990, pp. 190
- 10.- Kay Oshel, Jeffrey Wheeler, Berton B. Subrin Consulta Ministerial Registro de Asociaciones Sindicales. Oficina Administrativa nacional de México para el Acuerdo de Cooperación laboral en América del Norte, México; 1996, pp. 185.
- 11.- Americans Choice. High Skills or Loww Wages, 1991 The National Center on Education and the Economy, Rochester, Nueva York.
- 12.- Applebaum, Eileen y Rosemary Batt; 1993; The New American Work Place Transforming Work Systems in the United Estataes, Ithaca; Nueva York.
- 13.- Grenier, Guillermo J, 1988; Inhuman Relations; Temple University Press; Philadelphia

14.- Hammer, Tove y Robert n. Stern; 1986, " A Yo-Yo Model of Cooperation. Union participation in magnamente at the Rath Packing Company", en *Industrial and Labor Relations Review*; vol 39, abril,pp. 340..

15.- The decentralization of Collective Bargaining: A Literature Review and Comparative Analysis"; 1993, en *Industrial and Labor Relations Review*, vol.47, núm.1 octubre, pp 45

16.- Katz, Harry C. y Thomas A. Kochan; 1992; *An Introduction to Collective Bargaining and Industrial Relations*; MacGraw-Hill; Nueva York.

17.- Milkman, Ruth, 1991, *Japans California Factories labor Relations and Economic Globalization*, Institute of Industrial Relations, University of California, Los Angeles

18.- Integración Regional y Relaciones Industriales en America del Norte, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, sede México, 1996; Universidad Autónoma Metropolitana, Iztapalapa, Arnulfo Arteaga y Graciela Bensusán (coordinadores), pp.360

19.- Gutiérrez H. Teresa. *Canadá an Transición*, UNAM; México,1994, Centro de Investigaciones sobre América del Norte, Torre de Humanidades,pp.560.

20.- Anderson, John, Morley Gunderson y Allen Ponak, 1989, *Union-Magnamenet Relations in Canada*; 2a edición Addison Wesley, Toronto.

21.- Arthurs, H W; D D. Carter y H J Glasbeek, 1988, *labor Law and Industrial Relations in Canada*, 3a. edición, Butterworths, Toronto

22 - Chaykowsky, Richard P. y Anil Verma, eds; 1992, *Industrial Relations in Canadian Industry*, Dryden, Toronto

23.- Kumar, Pradeep, 1993; *Form Uniformity to Divergence. Industrial Relations in Canada and the United States*; Queens University, Kinston, Ontario

24.- Riddell, W Craig (Coordinador de la investigación); 1986 *Canadian Labor Relations*, University of Toronto Press, Toronto.

25.- Swimmer, Gene y Mark Thompson, eds. *Public Sector Industrial Relations* ; Queens University, Kingston, Ontario 8en prensa).

26.- Thompson, Mark y Gene Swimmer, eds,1984, *Conflict or Compromise Public Sector Industrial Relations*, Institute for Research on Public policy, Montreal.

27 - Weiler, Paul, 1980, *Reconcilable Differences*. Carswell, Toronto

28 - Informe Preliminar al Consejo Ministerial La Legislación de México, Canadá y Estados Unidos Secretariado de la Comisión para la Cooperación Laboral, México; 1996, pp 80

29 - Oficina Administrativa nacional de México Acuerdo de Cooperación laboral de América del Norte, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1995, pp 60

REVISTAS.

30. -“Laboral”, La Práctica Jurídico Administrativa, Sistemas de Administración Contable y Administrativa Computarizada; Dr Roberto Charis Gómez, “Principios Sindicales”, Grupo Gasca; No 55 , México, abril 1997; pp 123

31 -“Laboral”, La Práctica Jurídico Administrativa, Sistemas de Administración Contable y Administrativa Computarizada; Dr Baltazar Cavazos Flores, “Reformas a la Ley Federal del Trabajo”, Grupo Gasca; No 56 , México, mayo 1997; pp 125

32 -“Laboral”; La Práctica Jurídico Administrativa, Sistemas de Administración Contable y Administrativa Computarizada; Grupo Gasca; Dr. Carlos Reynoso Castillo, “Sindicalismo en el Siglo XXI”; No 63. ; México; diciembre 1997; pp.125

33. -“Laboral”, La Práctica Jurídico Administrativa, Sistemas de Administración Contable y Administrativa Computarizada; Grupo Gasca, Filiberto López Díaz, “La Unión Nacional de Trabajadores” No.64 , México; Año 1998, pp 125

34 -“Laboral”, La Práctica Jurídico Administrativa, Sistemas de Administración Contable y Administrativa Computarizada, Grupo Gasca, Jorge Ortiz Escobar; “El Sindicalismo y la Crisis”, No 65 , México; Año 1998, pp 128

35. -“Laboral”; La Práctica Jurídico Administrativa, Sistemas de Administración Contable y Administrativa Computarizada; Grupo Gasca, No 69 , México, junio 1998, pp.128

36 -“IDC”, Información Dinámica de Consulta; “Tópicos de Propuesta a la Legislación Laboral” 15 de abril de 1998, México, año XII, No.55, pp.551.

37. -“Entorno Laboral”, 972;México; junio de 1998, pp.46

38. – “Ar Iuris”; Universidad Panamericana, Dr. Gonzalo Uribarri Carpintero. “Breves Comentarios a la Nueva Cultura Laboral”; No.17; 1997; pp 350