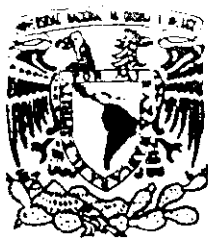


32-1904



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

CENTRO DE ESTUDIOS UNIVERSITARIOS
ESCUELA DE DERECHO

"TENDENCIAS ACTUALES DE LOS
MOVIMIENTOS LABORALES Y NECESIDAD DE
REESTRUCTURAR LAS ORGANIZACIONES
SINDICALES CON BASE A LAS DISPOSICIONES
DE LA NUEVA CULTURA LABORAL".

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

JORGE ALFREDO PORRAS ALVAREZ

DIRECTOR DE TESIS: LIC. MAURICIO OSEGUERA



MEXICO, D.F.

2001



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

TABLA DE CONTENIDO.

INTRODUCCIÓN	5
 CAPITULO I.- HISTORIA DE LA LUCHA DE CLASES Y EL SURGIMIENTO DEL SINDICALISMO.	 12
1.1.- Antecedentes de Asociaciones.	13
1.2.- Alemania.	15
1.2.1.- Época de la monarquía constitucional.	16
1.2.2.- Época de la República de Weimar	17
1.2.3.- El Nacional-socialismo en Alemania.	18
1.2.4.- La reconstrucción del derecho del trabajo después del nazismo.	19
1.2.5.- El Derecho de las Asociaciones Profesionales.	20
1.3.- Inglaterra.	20
1.4.- Francia.	26
1.5.- Italia.	30
1.6.- Estados Unidos.	34
1.7.- México.	37
 CAPITULO II.- LA GLOBALIZACIÓN DE LOS MERCADOS MUNDIALES.	 62
2.1.- La Nueva Cultura Laboral.	63
2.2.- Características de la competitividad comercial mundial.	66
2.2.1.- Buscar la creación y permanencia de más empresas	67
2.2.2.- Redistribución más justa del pago de utilidades	68
2.2.3.- Productividad, calidad y calidad en los recursos humanos.	69

2.2.3.1.-. Fomentar valores como el trabajo, la solidaridad, la honestidad, la competitividad (que implica productividad), calidad y disciplina	69
2.2.3.2.- Evitar la corrupción entre líderes obreros y empresariales	75
2.2.3.3.- Llevar a todos los organismos a través de la Secretaría del Trabajo, esta nueva cultura laboral	75
2.2.3.4.- Mejorar las empresas y el nivel de vida de los trabajadores	76
2.2.3.5.- Los derechos y obligaciones deben de ser cumplidos con responsabilidad y autoexigencia.	79
2.2.4.- El sindicato y su relación laboral para el siglo XXI.	79
2.2.5.- Tendencia a desaparecer la micro empresa.	82
CAPITULO III.- DISPOSICIONES LEGALES EN MATERIA SINDICAL.	85
3.1.- Concepto de Coaliciones.	86
3.2.- Constitución de los Sindicatos.	90
3.3.- Registro de los Sindicatos.	97
3.4.- Estatutos de los Sindicatos.	103
3.5.- Representación de los Sindicatos.	110
3.6.- Obligaciones de los Sindicatos.	112
3.7.- Disoluciones de los Sindicatos.	114
3.8.- Sindicatos Federaciones y Confederaciones.	115
3.9.- El concepto de Contrato Colectivo de Trabajo.	116
3.9.1.- Reglamento Interior de Trabajo.	118

CAPITULO IV.- TENDENCIAS ACTUALES DE LOS MOVIMIENTOS LABORALES Y NECESIDAD DE REESTRUCTURAR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES CON BASE A LAS DISPOSICIONES DE LA NUEVA CULTURA LABORAL.	120
4.1.- Resultados económicos y prácticos de la Organización Sindical Corporativa.	121
4.1.1.- LA UNIDAD OBRERA INDEPENDIENTE. (O.U.I.).	122
4.1.2.- EL FRENTE AUTENTICO DE TRABAJO. (F.A.T.).	124
4.1.3.- LA CONFEDERACION DE TRABAJADORES Y CAMPESINOS. (C.T.C).	127
4.1.4.- SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA NUCLEAR (S.U.T.I.N.).	129
4.1.5.- SINDICATO DE TELEFONISTAS DE LA REPUBLICA MEXICANA (S.T.R.M.).	131
4.1.6.- LAS COORDINADORAS SINDICALES INDEPENDIENTES.	134
4.1.7.- EL SINDICALISMO UNIVERSITARIO (S.T.U.N.A.M.).	138
4.1.8.- LOS PARTIDOS POLÍMICOS.	142
4.2.- Definición y planteamiento de los Conflictos Colectivos.	143
4.3.- Situación actual de los Trabajadores en lo individual y en lo Colectivo en cuanto a su relación y derechos laborales.	147
4.4.- Tendencias actuales de las bases a rebasar a sus líderes corporativos en busca de resultados inmediatos en la relación laboral diaria y en la revisión del contrato colectivo.	154
4.5.- Necesidad de reestructurar las organizaciones sindicales con vista a las disposiciones de la nueva cultura laboral.	167
CONCLUSIONES.	178
BIBLIOGRAFIA.	182

INTRODUCCIÓN

La presente tesis tiene por objeto estudiar las tendencias actuales de los movimientos laborales y la necesidad de reestructurar las organizaciones sindicales con base a las disposiciones de la nueva cultura laboral.

También tiene por objeto la investigación, el conocer y definir la estructura del fenómeno de falta del control de las organizaciones sindicales, sobre las bases: conocer sus raíces, antecedentes y sus limitaciones, así como sus futuras consecuencias sociales y la necesidad de su reestructuración.

El propósito de la investigación será sugerir medidas para aliviar y resolver el problema que de continuar puede provocar malestar social en el mejor de los casos, e ingobernabilidad del sector obrero que unido a otros movimientos sociales, pudiera representar una fractura grave del orden social.

Lo anterior se pretende estudiar en virtud de la observación que me ha llevado a considerar por la repetición de diversos hechos y experiencias vividas en el campo laboral colectivo que se ha perfilado como cierta y definida, la tendencia moderna de los trabajadores organizados en grupo, actuando más en coalición que en sindicato a exigir derechos por la vía de los hechos sin atender a las estructuras jurídicas existentes con base a tres conceptos fundamentales:

I.- El grupo de trabajadores en general considera corrupto el medio sindical y poco confiable, así como los principios jurídicos y las

autoridades que aplican soluciones a problemas concretos por los que han preferido tomar vías de hecho.

2.- La estructura salarial mexicana que macro-económicamente ha contenido inflación; en el aspecto personal de cada trabajador, lo ha llevado a una pérdida acelerada de su poder adquisitivo y ya no puede conseguir la satisfacción de sus necesidades primarias con el producto de su trabajo y consecuentemente trata de obtener inmediata resolución a sus demandas.

3.- La base trabajadora no ha encontrado camino válido de expresión por que no existe democracia sindical y consecuentemente ya no se puede manifestar a través de los conductos normales, vía sindicato organizado y orden jurídico existente.

Se requiere urgentemente para corregir los desvíos señalados una reestructuración de las organizaciones sindicales en sus estatutos y algunas reformas a la Ley Federal del Trabajo y a las actitudes de las autoridades laborales.

El área de investigación que se realizará será sobre el derecho laboral colectivo y su funcionamiento social, en virtud de las características principales del tema a estudio y de las repercusiones sociales de las tendencias modernas colectivas de los Trabajadores en las empresas y la necesidad de reestructurar los estatutos de las organizaciones sindicales, reformar la Ley Federal del Trabajo en algunos conceptos y buscar el cambio de actitud de las autoridades laborales.

La hipótesis del presente trabajo de investigación es la siguiente: Si partiendo de la observación de que de unos años a la fecha, las

organizaciones sindicales, corporativas tradicionales, han perdido fuerza de control y han caído en el desprestigio frente a las bases trabajadoras: lo que ha propiciado el rebase de dichas organizaciones por parte de las bases con propósito a la exigencia de sus derechos, por la vía de los hechos, dirigidos por líderes informales y que causan malestar social, entonces deberá sugerirse la reestructura interna de las propias organizaciones sindicales de trabajadores para que puedan controlar la productividad que requieren los trabajadores en el marco de la globalización de mercado en su propio beneficio.

Las funciones de las variables son eminentemente sociales y deberemos estudiar el problema, considerando que dentro de las tendencias modernas de las organizaciones sindicales y las coaliciones de los trabajadores en sus relaciones laborales con las empresas, se pueden dar diversas variables, como son desde la aparición de líderes sindicales sin la preparación para la función, hasta la desorganización y choque social de las coaliciones de los trabajadores con sus empresas y las fuerzas públicas.

Si le damos orden al pensamiento, en relación a las variables, podemos citar fundamentalmente las siguientes:

- a) Si no se pone atención al problema social y laboral que se aprecia, es posible que las bases de laborantes terminen por rebasar totalmente al sindicalismo corporativo y se provoque desorden y conflicto, lo que retrasaría en mucho no sólo la organización social existente, sino las posibilidades de democracia organizada: esto por lo que toca al gobierno del país.

- b) Si se deja de atender y resolver el problema y las tendencias señaladas se perderá calidad en los recursos humanos, y consecuentemente no se tendrá en las empresas calidad total, productividad y competitividad, lo que afectará en definitivo la economía empresarial y del país.
- c) De dejar que el problema se agudice, el conflicto social resultante, afecta al sector económicamente productivo del país, o sea las empresas y los trabajadores, lo que provocará malestar y atraso social y
- d) Pueda provocarse si el conflicto se agrava un severo choque social.

Por lo que se refiere a los indicadores, podemos citar claramente:

- 1.- Rebases frecuentes de las bases de trabajadores a sus líderes corporativos en exigencia de derechos.
- 2.- Surgimiento de líderes informales en los movimientos laborales colectivos.
- 3.- Movimientos extralegales como paros y manifestaciones en exigencia de derechos.
- 4.- Acuerdos extracorporativos, esto es, sin tomar en cuenta autoridades laborales o sindicatos constituidos o aún convenios legales.
- 5.- Radicalización de sectores laborales gubernamentales en contra de sus líderes corporativos.

6.- Movimientos de fuerza y en vía de hechos en exigencia de peticiones no ajustadas a formalidades legales.

7.- Infiltraciones de individuos o de ideas con intención de llevar a cabo recuentos continuos o cambios de sindicatos corporativos tradicionales.

8.- Tolerancia de las autoridades, con base a la importancia de ciertos movimientos sociales a dirimir los conflictos aún laborales, por la vía del diálogo directo, sin ajustarse a procedimientos legales.

Las dimensiones del problema, se han ubicado más espectacularmente en movimientos de tipo de empleados de bajo nivel del Gobierno del Distrito Federal y del Gobierno Federal, pero ya han surgido en diversas empresas, quienes han resuelto dichos movimientos, por la vía de diálogo político inmediato con dirigentes sin recurrir a autoridades laborales.

Si bien es cierto que el problema se ha delimitado a tendencias y a conocidos movimientos aislados, las mismas señalan aumento progresivo del problema por el despertar político laboral de los trabajadores.

En años pasados los sindicatos corporativos organizaban manifestaciones "arregladas" y "movimientos preparados de presión", estando de acuerdo con autoridades y empresarios para la credibilidad de los trabajadores en la lucha sindical.

Sin embargo en la actualidad se han salido de control estas "manifestaciones y movimientos" y han ganado la calle líderes informales radicales o no, quienes surgidos a la luz de la oportunidad reclaman

derechos laborales y aún sociales en la movilización y la presión para obtener resultados inmediatos.

Efectivamente ante la globalización del mercado mundial y el nacimiento de la extrema competitividad de las empresas por colocar sus productos, se ha requerido que la cooperación de los trabajadores sea completa, eficiente y productiva, lo que entrado en controversia con el sindicato corporativo tradicional, lento a la reacción competitiva de los mercados y negligente en la exigencia de cumplimiento de derechos adquiridos, mejora y modernidad de los mismos: ha provocado que las coaliciones de los trabajadores y líderes informales, rebasen a sus líderes tradicionales, reclamen sus derechos fuera del marco jurídico sindical y recurran a vías de hecho, lo que lesiona la estructura jurídica laboral y afecta a la sociedad en su conjunto.

La utilidad práctica de analizar éste fenómeno, delimitarlo, conocer sus raíces y sugerir soluciones será la de evitar al sector obrero y a la sociedad organizada, desorden, choques y serios problemas de ingobernabilidad social, y por otro lado la comprensión y atención de este problema, puede fomentar la organización de los trabajadores en unidades productivas que llevarán a las empresas beneficiadas con el control laboral a aumentar su competitividad en el mercado.

El tema estudia el problema que se incluye fundamentalmente en el área de derecho laboral por lo que se refiere a la reacción que debe tener la legislación laboral y las organizaciones sindicales y coaliciones de trabajadores para enfrentar la falta del control de las bases que puede crear un problema social.

Lo anterior, quedará fundamentado en el estudio social práctico de las tendencias actuales de los trabajadores, de rebasar a sus líderes de sindicatos tradicionales y conociendo los alcances de los artículos 354 al 385 de la Ley Federal del Trabajo, sugerir la necesidad de reestructurar los estatutos de las organizaciones sindicales y otras medidas, a fin de resolver la desviación antisocial de que el derecho laboral se ejercite con bases a vías de hecho.

CAPITULO 1

HISTORIA DE LA LUCHA DE CLASES Y EL SURGIMIENTO DEL
SINDICALISMO

1.1.- ANTECEDENTES DE ASOCIACIONES.

Desde tiempos muy remotos se consideraba que el hombre siempre ha tendido a asociarse con los demás, ya que de no hacerlo, tendería a ir en contra de su propia naturaleza. como idea general, podemos citar al pensador Aristóteles, quien señaló: "que aquellos que fueren incapaces de entrar en sociedad, o que por causa de su propia suficiencia no necesitaran de ella, serían considerados como una bestia o un Dios. En todos los hombres hay pues, por naturaleza, una tendencia a formar asociaciones"¹.

Por tanto, la naturaleza del ser humano se encuentra en esa necesidad de los individuos que, al no poder bastarse a sí mismos, buscan unificar esfuerzos, intereses, aspiraciones que únicamente podrían realizarse en unidad con otros seres humanos. De ahí que el carácter asociativo del hombre es sinónimo de integración social.

En la inteligencia de que la finalidad principal de las asociaciones, consiste en la defensa de los intereses de la profesión para así compensar la inferioridad que representa el encontrarse solos o aislados frente al capital. El derecho del trabajo "carecería de sentido sin el correlativo derecho a la asociación de los trabajadores"². Muy poco podrá lograrse en beneficio de los que trabajan si éstos no estuvieran unidos o agrupados para defender sus intereses profesionales y personales.

Es necesario señalar que en la tradicional división del orden jurídico en privado, público y social, está implicado el concepto de asociación. En el privado pueden quedar incluidas las asociaciones civiles y las

¹ ARISTÓTELES, *Política*, Libro I, 2ª ed., Cap. II México, Ed. Porrúa, 1969, p. 159.

sociedades mercantiles; en las instituciones de derecho público, la reunión y la asociación y, en las de derecho social, la coalición y la asociación sindical.

Puede decirse sin lugar a dudas, que el sindicalismo se origina al producirse ese acontecimiento histórico denominado revolución industrial. La máquina sustituyó al trabajador manual: la fábrica ocupó el lugar del taller: la gran industria sucede y suplanta a la economía del artesanado y la producción que antes era limitada al mercado local, se transforma en producción para un mercado internacional. Esto ocasiona el rompimiento irremisible del equilibrio entre el patrono y el trabajador, disociando aquella unión personal, casi familiar, que prevalecía entonces.

En virtud de lo anterior podemos decir que la máquina uniforma la producción, por lo que, conforme a las necesidades del mercado, los productos creados por la nueva industria manufacturera ya no necesitan el toque maestro ni es necesario la regla del arte, pues todo eso ha sido reemplazado con mayores ventajas económicas por la máquina. Los patronos a razón de esto imponían la fatiga excesiva y prolongada, la insuficiencia en la alimentación, la insalubridad de las fábricas, la disciplina imperante, que en algunos casos era similar a la de verdaderas prisiones, fueron algunas de las tantas causas que agudizaron los problemas laborales en esa época, de tal forma que al apretar más y más el torniquete de los bajos salarios. Hubo necesidad de poner fin a estos abusos, y los trabajadores se fueron uniendo para enfrentarlos y, en algunos casos, superarlos para mejorar sus condiciones de vida, aunque no siempre con el mismo resultado, pues a veces fueron presa de la brutal represión e incomprensión por parte de los empleadores y del Estado. Por

² PONCE DE LEÓN ARMENTA, Luis M. *El derecho a la asociación profesional*, Lex, Núm. 11, 3ª ed., 1988, Ed., Sepan Cuantos p. 45.

ello, como expresa con gran acierto Alfonso López Aparicio de la asociación profesional:

“Ante leyes que no sólo la desconocieron sino que trataron de ahogarla, cobró vida y vigor hasta llegar a imponer su realidad en la legislación. El derecho escrito no creó el sindicato, fue la vida social la que lo engendró, impulsó y fortificó hasta lograr su pleno conocimiento como institución jurídica”³.

1.2.- ALEMANIA.

En Alemania la transición desde el artesanado hasta la industria fabril fue a partir de la primera mitad del siglo XIX, aproximadamente, y tuvo por consecuencia la implantación del maquinismo, creador del trabajo asalariado dependiente. El derecho del trabajo limitado originalmente a los trabajadores de la fábrica, evolucionó hacia un derecho para todos, en relación al trabajo dependiente. Se consideran cuatro etapas de evolución:

1. La época de la monarquía constitucional, caracterizada por la protección estatal del trabajo:
2. La época de la república de Weimar, que se caracteriza por señalar el derecho colectivo del trabajo:
3. La época del nacionalsocialismo, durante la cual se interrumpe la evolución del derecho colectivo del trabajo siendo éste sustituido

³ LOPEZ APARICIO Alfonso, *Historia del movimiento obrero en México*, México, JUS 1952, 3ª ed., Ed., Porrúa, p. 200.

por regulaciones exclusivamente estatales conforme a los principios del nacionalsocialismo.

4. La reconstrucción del derecho del trabajo después del derrumbamiento del nazismo, caracterizada nuevamente por el colectivismo a partir del fin de la segunda guerra mundial.⁴

1.2.1.- Época de la monarquía constitucional.

En la década de 1880, Bismarck se convierte en el iniciador de los seguros sociales, a favor del trabajador enfermo, viejo, invalido y accidentado. Es importante señalar dos decretos de 1890: El primero convocó a una Conferencia Internacional para la protección del trabajador, en Berlin, no tuvo mayor éxito. El segundo trazó las líneas generales de una legislación para Alemania y se caracterizó con la Ley de Tribunales Industriales del 29 de julio de 1890, creando para los litigios de los trabajadores de la industria una jurisdicción especial: También se implantó el descanso dominical, la jornada máxima y la protección contra siniestros del trabajo, el reglamento de empresa, protección de mujeres y menores, mediante una nueva ordenanza conocida bajo el nombre de Ley de Protección de los Trabajadores.

Después de derogada la ley contra los socialistas, comenzó la celebración de contrato de tarifa (1896), un notable incremento de los sindicatos a lo que se agregaría la labor científica de la Asociación pro política social, fundada en 1872 y de la Sociedad pro reforma social, creada en 1901.

⁴ KASKEI, Walter y DERSCH Hermann, *Derecho del Trabajo*, trad. Dr. Ernesto Krotoschin, 5ª ed., Buenos Aires, Ed. Depalma, 1961, p. 230.

Luego, en 1912, hay nuevamente una pausa en la legislación del trabajo, se caracteriza por "un retroceso a causa de las medidas de la guerra, con el fin de poder utilizar libremente todos los brazos para objetivos militares"⁵.

Al ser derrotada militarmente Alemania en la guerra europea de 1914-1918, pudo valorarse la acción de los organismos sindicales, los partidos que las respaldaban en el campo político tenían una influencia decisiva en el funcionamiento del sistema presidido por la Constitución de Weimar.

1.2.2.- Época de la República de Weimar.

En la época de la República de Weimar, existe un vigoroso auge del derecho del trabajo, caracterizado principalmente por "la transición del derecho individual al derecho colectivo del trabajo"⁶. A través de los pactos colectivos se crearon las normas que fueron decisivas para las relaciones individuales de trabajo. A partir de ahí existieron en gran número normas laborales autónomas y no estatales, que sirvieron para la conformación del derecho material del trabajo.

El colectivismo sostiene: derecho de codeterminación, llevado a cabo tanto mediante el régimen de los consejos de empresa como el de las asociaciones profesionales, derecho de contratos de tarifa y régimen de conciliación y arbitraje.

La Constitución del 11 de agosto de 1919, garantizó a los trabajadores el derecho de cooperar con los patronos y en el que se

⁵ *Idem*

⁶ *Ibidem* p. 16.

establecería que con el objeto de asegurar la protección de sus intereses sociales y económicos, los obreros y los empleados estarán representados legalmente por los Consejos de Empresas. Estos Consejos serían creados en los establecimientos industriales formados por los representantes de los patronos y las demás clases de la población interesadas.

1.2.3.- El Nacional-socialismo en Alemania.

El partido Nacional-Socialista, es una gran organización burocrática, que inicialmente pugnaba por la unión de todos los alemanes, en un estado pangermano. Ante esta nueva organización burocrática se reconstruyó la Ley del Reich, el cual transformó al estado federal en estado unitario centralizado y al muerte del presidente Hindenburg el 2 de agosto, Hitler en funciones de canciller, asumió la presidencia.

En 1935 la transformación del estado en sentido autoritario estableció el servicio militar obligatorio, el servicio obligatorio del trabajo y, por lo que se refiere a la tutela de la raza, se aprobaron las conocidas leyes de Nuremberg. Los sindicatos ante esto, se manifestaron partidarios de la sumisión y mantuvieron una política de abyección, frente al poder de Hitler. El partido Nazi, decidió conservar las organizaciones sindicales, unificando los sectores y grupos bajo una dirección Nacional-Socialista, los dirigentes ofrecieron abdicar si se conservaba la estructura sindical, disolvieron públicamente la alianza de los sindicatos con el partido socialdemócrata y prometieron la futura neutralidad política del movimiento sindical. Así, los miembros de los antiguos sindicatos "libres, cristianos y de otras denominaciones", se vieron ligados a la fuerza de 14 uniones, relacionadas con cierta actividad laboral. De esta manera el movimiento sindical alemán fue liquidado completamente casi sin

resistencia y sus dirigentes Leipart y Grassman, a pesar de su sumisión fueron enviados a Campos de Concentración.

En la Ley Federal del Trabajo Nacional de 1934, los sindicatos fueron destruidos al mismo tiempo desaparecieron también las asociaciones profesionales de empleadores. Con esto se eliminaron las partes de los Contratos Colectivos de Tarifas.

1.2.4.- La reconstrucción del derecho del trabajo después del nazismo.

Una vez derrumbado el régimen Nacional-Socialista, el Consejo de Control Interaliado dictó diversas leyes y otras medidas directivas en materia del trabajo. Fueron derogadas otro tanto y fueron admitidos nuevamente los sindicatos.

Con la capitulación del ejército alemán, el 8 de mayo de 1945 concluyó también el nacionalsocialismo. Francia, Gran Bretaña, La Unión Soviética y los Estados Unidos, en su calidad de potencias de ocupación, asumieron el poder ejecutivo supremo en Alemania. El 1º de Julio de 1948, las tres potencias de ocupación occidentales encargaron a los primeros ministros de los Länder establecer una asamblea constituyente para elaborar una constitución democrática y federalista. El 8 de mayo de 1949 el Consejo Parlamentario aprobó la Ley fundamental, por gran mayoría, el cual entraría en vigor el 23 de mayo de ese mismo año, no sin antes establecer en el artículo 146 que esta Ley fundamental perdería su vigencia el día que entrare en vigor una Constitución que hubiere sido adoptada en libre decisión por todo el pueblo alemán.

Entre los principios fundamentales que se establecieron pueden observarse el derecho de elegir libremente la profesión, también perceptuo con claridad la libertad de asociación, garantizado a toda persona y a todas las profesiones el derecho de formar asociaciones destinadas a defender y mejorar las condiciones económicas de trabajo.

1.2.5.- El Derecho de las Asociaciones Profesionales.

En sus inicios no existió regulación específica del derecho de las asociaciones profesionales. El conjunto de esta parte del derecho era un mosaico de varias normas. El derecho de asociación profesional incluyó tanto a los trabajadores como a los empleadores, conforme lo establece el artículo 9.3 de la Ley fundamental de Bonn, cuyas bases descansan en el derecho fundamental de la libertad de coalición, la cual rige para todas las profesiones. La libertad de coalición debe contemplarse desde dos ángulos diferentes, como libertad individual y como libertad de la propia asociación profesional. La libertad de coalición individual, a su vez, incluye dos aspectos, la libertad positiva y la libertad negativa. La libertad positiva consiste en el derecho de cada uno, sea empleador o trabajador, para adherirse a una asociación profesional, y la libertad negativa de coalición, consiste en el derecho de no adherirse a coalición alguna.

1.3.- INGLATERRA.

En Inglaterra, los grandes cambios en el dominio del hombre sobre la naturaleza y las formas de vida, comenzaron en Inglaterra en el reinado de Jorge III, para extenderse después, sobre casi todo el mundo, con distintos grados de intensidad. Las transformaciones de mayor relevancia fueron en la industria textil de la lana y el algodón, el carbón y la

fundición del hierro. Estos acontecimientos prepararon en un tiempo bastante corto, una transformación muy rápida entre 1760 y 1815 de la economía. Con ella empezó el desarrollo del capitalismo y la explotación del empresario del trabajo colectivo. El sistema capitalista impulsa y acelera el nacimiento y crecimiento de grandes empresas a través de las invenciones mecánicas, pero también activa, con los desequilibrios, desajustes sociales y reacciones violentas, de una sociedad que se niega al desarrollo del maquinismo, toda vez que las máquinas van desplazando la mano de obra del trabajador especializado.

Los inventos cuyo éxito revolucionaron la industria textil fueron: la *spinning-jenny* de Hargreaves y el *water-frame* de Arkwright.

Era increíble pensar que una máquina podía o llegara a remplazar a diez trabajadores, haciendo el mismo trabajo con mejor calidad y en más corto tiempo, agregando que para operar dicha máquina solamente se necesitaba de un trabajador que la pusiera a funcionar, la supervisara y la alimentara.

La historia del movimiento obrero inglés comienza, realmente, en la segunda mitad del siglo XVIII. antes, naturalmente hubo manifestaciones populares pero sólo después de 1760, los obreros alcanzaron un número y cohesión que les permitiría ser considerados como "clase trabajadora en el sentido moderno de la palabra"⁷.

Al iniciar el desarrollo tecnológico, induciría a los obreros en busca de ocupación, hacia la ciudad industrial. Es a partir de esta relación, con las nuevas formas de producción capitalista, cuando éstos reclamarán

⁷ MORTON A.L. y TATE George, *Historia del Movimiento Obrero Inglés*, 4ª ed., Madrid, Ed. Fundamentos, 1971, p.220.

una plenitud de derechos y deberes y opondrán resistencia a la explotación.

La revolución operada en el campo de la técnica, originó el tránsito a la producción por medio de máquinas, las cuales subvirtieron todo el orden social de Inglaterra. Cada invento tendía a desplazar al obrero asalariado. La maquinaria se convierte en la más poderosa arma ofensiva para vencer las periódicas revueltas de los obreros. lo cuál haría expresar a Marx lo siguiente: "Los males que sufre el obrero al ser desplazado por la maquinaria son tan deleznable como las riquezas de este mundo"⁸.

Las luchas contra las máquinas eran para oponerse a la pérdida de un mundo y de una forma de trabajo que comenzaba a extinguirse. por ello las protestas no se harían esperar. Los sectores sociales más perjudicados iniciaron, en el último cuarto del siglo XVIII, una contienda desesperada y violenta contra el sistema fabril naciente: Destruyeron las máquinas e incendiaron las fábricas. Sus métodos constituyeron una de los episodios históricos más significativos que marcan la separación entre el capital y el trabajo.

Aunque lo nuevo no mata lo antiguo, lo ayuda a morir. la aparición del maquinismo provocaría un nuevo sistema técnico que definiría el punto y hora en que la máquina se incorpora a la creación de nuevas máquinas. transformaría el proceso productivo y la organización del trabajo.

Después, apareció el luddismo que fue un movimiento organizado contra los salarios de hambre y las insoportables condiciones de trabajo

⁸ MARX Carlos, *El Capital*, vol I, trad De Manuel Pedrosa, 3ª ed., México, Ed. Fuente Cultural, p.449.

en la fábrica, que constituía el molde de la organización económica, social cultural y política.

La palabra luddistas proviene del tejedor Nedd Ludd, quien después de hacer añicos un telar de calcetero, dio origen a que este acto se generalizase entre los trabajadores, con el dicho de: "hagamos lo de Ludd". La lucha comenzó en febrero de 1811 y se extendió a diversas ciudades de la Gran Bretaña. El objetivo del luddismo era expresar la hostilidad de los trabajadores hacia las nuevas máquinas.

El movimiento luddite no rechaza el progreso, sino la esclavitud y las condiciones impuestas para él, es decir: la sobreexplotación, (disciplina fabril, largas jornadas laborales y pérdida del control social de la producción).

De igual forma este movimiento también intentaba destruir todas las máquinas por la fuerza de ahí que en 1812 se dictó una Ley que decreta la pena de muerte y el movimiento fue sofocado temporalmente, aunque se reprodujo años más tarde cuyo ejemplo más conocido fue "la carga de Peterloo, en 1819".

La destrucción de las máquinas no fue ciertamente el medio más adecuado para la emancipación de la clase trabajadora, por lo cual ésta procuró intentar nuevos medios de lucha y defensa de sus derechos, entre ellos, la huelga y la creación de organizaciones sindicales. Sin embargo los ingleses tuvieron que pasar muchos años de lucha para lograr que se les reconociera el régimen jurídico de los sindicatos, ya que en aquella época el Parlamento Inglés era un instrumento en poder de los terratenientes y señores coloniales y no fue hasta 1825, se otorgó la libertad de coalición, y en 1834, se funda la Gran Unión Nacional de Sindicatos que se propone como objetivo transformar la sociedad por medio de la cooperación.

En el año de 1836 un grupo de artesanos y obreros de Londres, fundó la Organización Obrera de Londres la cual se proponía emancipar, políticamente al proletariado. Por ello formuló un programa de seis puntos al que se le llamó la Carta del Pueblo y ha pasado a la historia con el nombre de "Cartismo". Sus promotores creían que la conquista de los derechos políticos aseguraría una redistribución de la riqueza y permitiría un nuevo sistema económico basado en la mentalidad artesana de la supremacía de los derechos del trabajo frente a los del capital.

Dentro del movimiento del Cartismo encontramos dos partidos: el Partido de la fuerza física, quienes mantienen la necesidad de seguir una táctica revolucionaria y de la lucha política y el del Partido de la fuerza mora, ubicado en Londres y Birminham.

El 4 de febrero de 1839 se congregaron 53 delegados, para organizar una convención que tendría lugar en la primavera, el partido de la fuerza física tenía la idea de crear un parlamento popular propio, frente al Parlamento de los Terratenientes y Burgueses, sin embargo el partido de la fuerza moral tenía mayoría en la convención e hizo fracasar las proposiciones de táctica revolucionaria, por lo que provocó un sin número de enfrentamientos armados, sin embargo dicho movimiento fue sofocado en virtud de que alguien delató el alzamiento en el sur de Gales y cerca de 450 personas entre ellos líderes como O'Connor, O'Brien y otros muchos, fueron detenidos y procesados por alta traición.

Después de esto, el movimiento trató de reunir todos los circuitos cartistas desperdigados por todo el país, y en 1842 esta asociación contaba con 40.000 afiliados y 400 secciones locales, para realizar la huelga del Mes Santo, la cual no llegó a producirse. Este fracaso

desorganizó a la liga cartista, quien experimentó una baja alarmante de afiliados, hasta el punto de contar únicamente con tres o cuatro mil hombres. La prosperidad industrial iniciada de 1843 a 1846, favorecía el reflujó del movimiento. Las masas desengañadas por el fracaso, se retraen nuevamente de la lucha política para retornar al movimiento sindical y cooperativo.

Sin embargo el movimiento no estaba muerto, ya que en 1848 se logró que su líder el Señor O'Connor entrara al Parlamento, y en tal virtud tendrían mayor representatividad. Una vez dentro del Parlamento intentó presentar de nuevo una petición muy semejante a la de 1842, sin embargo fue rechazada y nuevamente el pueblo trató de realizar un mitin gigantesco en protesta a lo cual, el gobierno mandó 170.000 policías especiales, armó a dos mil empleados de correos. En Londres se acuartelaron cien mil soldados y marineros y se movilizaron cañones pesados, por lo que dicho mitin nunca se llevó a cabo, el mando de estas fuerzas se había encomendado al vencedor de Napoleón, al férreo Duque de Wellington, con 79 años de edad.

El mitin fue un fracaso. O'Connor invitó a los obreros a que se disolviesen pacíficamente y alcanzasen el triunfo por la reflexión, la petición fue rechazada por tercera vez. Pasados algunos días el Parlamento votó la Ley de defensa de la Corona y del Gobierno, que condenaba con pena de prisión los discursos alarmistas. Después de esta derrota el cartismo no pudo rehacerse y desaparecieron las últimas organizaciones, poco después de la muerte de O'Connor.

En la segunda mitad del siglo XIX el sindicalismo continúa su progreso y logra la supresión de la desigualdad jurídica consagrada por la Ley de Master y Servant.

La legislación de los Trade Unions trae consigo que los administradores de estas organizaciones estén autorizados a sostener ante los tribunales cualquier acción concerniente a la propiedad y a los derechos de la asociación. Una vez legalizada la organización Sindical, continuó con su marcha ascendente.

En 1920, empieza otro movimiento típicamente inglés, el Guildismo, que nació antes de la guerra europea, pero alcanza su mayor auge en esta época: tendía exclusivamente a formar unidades productoras obreras, y aunque tuvo un éxito inicial, sobre todo en el campo de la industria de la construcción, después perdió toda importancia.

De igual forma se aseguraron la estabilidad jurídica de los sindicatos y de los convenios colectivos del trabajo por medio del *Trade Disputes Act* y la *Work- Mens Compensation Act* en 1906.

En conclusión, puedo decir que la razón de que haya sido la Gran Bretaña la cuna del sindicalismo moderno es por haber sido en aquella época el escenario de la revolución industrial.

1.4.- FRANCIA.

La historia de los antecedentes de las corporaciones en Francia tiene sus orígenes en las Ciudad de Artois, Rouen y París, en el siglo XI, de donde se desprenden las comunidades de mercaderes de agua, quienes en ese entonces tenían importantes privilegios, por ejemplo: El Rey ya les había concedido el derecho de recolectar sesenta sueldos por cada embarcación cargada en Paris durante la vendimia y poseían el monopolio de la navegación del Bajo Sena.

En París se creó el famoso Libro de los oficios (Livre des Métiers), con la que se dotaba a las corporaciones de una codificación y estableció las normas generales para las asociaciones corporativas de obreros y artesanos, reguló así su organización y privilegios.

Las corporaciones consideraban en su conjunto, la división de todos los artesanos en tres clases: aprendices, criados y maestros: los que se instruyen, los que sirven y los que mandan.

La agrupación de los artesanos de un mismo oficio constituye un monopolio riguroso de fabricación es un sindicato obligatorio, puramente patronal. Supone la existencia de una autoridad superior encargada de intervenir en las discusiones y asegurar el respeto a los reglamentos.

Todavía en el reinado de Luis XIV, las corporaciones fueron el blanco del fisco en busca de recursos financieros, gravándolas con nuevos impuestos que provocaron un vivo descontento, sin embargo la burguesía y el pueblo se unieron en defensa de sus derechos y las corporaciones salieron victoriosas.

Después en marzo de 1691 se promulgó un edicto que retiraba a las corporaciones el derecho a elegir a sus funcionarios y los reemplazaban por síndicos, que eran funcionarios públicos nombrados por el Rey, quien se reservaba el derecho de vender esos cargos, de manera que se puedan obtener algunos recursos para los gastos de guerra.

No fue sino hasta 1761 en donde Anne-Robert-Jacques Turgot fue nombrado intendente de Limousin donde permaneció trece años y puso en práctica muchas de sus ideas, tenía varias obras pero la más famosa fue el edicto de Turgot; tiempo después con el advenimiento de Luis XVI

fue invitado por el Rey para confiarle la marina y más tarde el puesto de fiscalizados general.

La supresión de las corporaciones, reclamada desde hacía veinte años por los economistas, era la obra capital de Turgot y que estaba dispuesto a realizar. Para tal efecto, el Fiscal General pensaba que la libertad todo lo solucionaría y mantendría un equilibrio perfecto entre la oferta y la demanda.

Por lo que el preámbulo de su famoso Edicto sería el preludio de la extinción del régimen corporativo en Francia y en virtud de lo anterior, redactó que todas las personas de cualquier calidad y condición tendrán libertad para ejercer la especie de comercio y profesión de artes y oficios que les plazca y hasta ejercer varias; para lo cual, decía él: eliminamos y suprimimos todas las corporaciones de mercaderes y artesanos, así como estatutos y reglamentos otorgados a dichas corporaciones. Ésta en pocas palabras fue la inauguración en Francia de lo que se podía llamar la libertad de trabajo.

Después de esto vino Chapelier quien condenaba toda intervención del Estado en las convenciones particulares y no aceptaba que ejerciera control superior sobre la organización de sus actividades y sostenía que era facultad del individuo a individuo el fijar la jornada de trabajo. El no se daba cuenta que el llamado convenio libre no era otra cosa que la explotación del débil por el fuerte. Su propuesta fue aceptada en 1791.

Las corporaciones en Francia habían quedado desterradas del sistema económico por Turgot y la Ley de Chapelier y en virtud de lo anterior la clase obrera durante cien años estaría dirigido a la conquista

de la contratación colectiva y necesaria cerca de un siglo para que el derecho de asociación llegara a ser completamente legal.

En el caso de las coaliciones, existía pena de prisión para los obreros y no para los patrones. La Ley gremial en el año de 1803 es aún más significativa al establecer que la coalición patronal no es acreedora a multas o prisión, salvo en los casos en que sea injusta y abusiva, siendo los tribunales quienes decidan al respecto, la coalición es siempre delictiva y lleva como pena tres meses de encarcelamiento.

Siendo el caso que hasta la constitución de 1848 se establecería el derecho de los ciudadanos para asociarse, peticionar y manifestar sus ideas y exigir sus derechos, así como la libertad de trabajo y de industria y la igualdad entre el patrón y el trabajador.

El golpe de Estado el 3 de diciembre de 1851 con la asunción de Napoleón III, dio fin a la segunda República, al comienzo no hubo cambios en materia obrera, en esta época se mitigaron las conductas antiasociacionistas, pues se derogaron los artículos del Código Penal y esto significó un gran paso hacia su futura legislación.

En virtud de lo anterior, en 1894 en diversos puntos de Francia se constituyeron bolsas de trabajo y se convirtieron en centros de atracción y coordinación de iniciativas de todo orden de los trabajadores, tal era el favoritismo de la época que se creó la confederación General del Trabajo que se constituyó en el organismo máximo del sindicalismo francés.

La Carta de Amiens, resultado del Congreso Obrero celebrado en la ciudad del mismo nombre en 1906, aprueba una declaración de derechos, en la que se propone agrupar a todos los obreros conscientes de la lucha

para la desaparición del asalariado y del patronato, proclaman también la lucha de clases y reafirman la necesidad de unidad de la clase trabajadora para mejorar sus condiciones de vida y de trabajo.

1.5.- ITALIA

Las corporaciones en Italia tienen su origen como asociaciones de autogobierno y defensa de categoría, estas asociaciones estaban definidas por leyes que hacían referencia a las categorías mercadológicas de la producción. Todos los sujetos que pertenecían a la misma categoría profesional eran considerados por las leyes titulares de los mismos intereses colectivos profesionales.

La supresión del régimen gremial Italiano aparece en 1771, en Lombardía y en Sicilia, pero en los Estados Pontificios fueron suprimidos por Pío VII.

El fenómeno de la industrialización aparece en Italia en la segunda mitad del siglo XIX, durante este periodo Italia estaba dividido en varios Estados soberanos que impidieron todos los intentos asociativos de los trabajadores, quienes podrían tener un motivo político revolucionario que afectara su soberanía.

La figura de Manzani fue relevante en el movimiento obrero Italiano, ya que se dio cuenta de la fuerza que representaban los trabajadores, y la quiere dirigir hacia un liberalismo que superara la lucha de clases, además manifestaba la tendencia de que la propiedad no pudiera devenir en Monopolio y que éstas no deberían provenir, provenir de otra fuente que no fuera la del trabajo, así como la abolición de la propiedad privada individual y la sustitución por la propiedad colectiva.

A su muerte, decae rápidamente esta influencia ideológica y a partir de ese momento dominan dos tendencias clasistas: la anarquía que es la preponderante y la del socialismo que es más templada.

Después continuo en ascenso el movimiento obrero y se demuestra con la creación del Partido Obrero.

En el último decenio del siglo XIX aparecen agitaciones que degeneraron en tumultos y que fueron severamente reprimidos por la fuerza pública con el movimiento de los llamados Fascios Sicilianos y la huelga general de Milán.

No es sino hasta 1922 que se da la libertad sindical, con motivo de crear un registro de asociaciones patronales y obreras.

Al final de la primera guerra mundial existía en toda Europa un ambiente revolucionario; y en Italia estas circunstancias subversivas habían de tener una peculiar influencia, pues se unía el descontento del pueblo italiano por los tratados de paz que consideraban habían defraudado una gran parte de las aspiraciones de Italia.

Después vino el movimiento del corporativismo que era una forma de organización social que tiene por base la agrupación de los hombres, según la diversidad de profesiones y de los intereses de su comunidad.

El régimen corporativo significa la defensa de las libertades concretas de los grupos sociales frente al Estado, y al mismo tiempo, una representación junto a los poderes públicos, de igual forma las corporaciones constituyen la organización unitaria de las fuerzas de producción y por ende el sindicato es la base de la organización

corporativa y debe regir la vida del trabajo, de tal forma que el fascismo utilizó al sindicato como instrumento para realizar su política de orden público y así lo insertó en la organización misma del Estado y para alcanzar el corporativismo pleno, decía Benito Mussolini:

“Se requiere de tres condiciones: Un partido único que permita la acción de la disciplina política en forma conjunta con las disciplina económica, un Estado totalitario, que absorba todas la energías, todos los intereses y esperanzas de un pueblo para transformarlas y darles fuerza, y por último, vivir un periodo de alta tensión ideal”.⁹

Del fascismo Italiano, podemos decir que era un Gobierno presidido por Mussolini, con duración de veintitún años y que era prácticamente una dictadura.

El Partido Nacional Fascista fundado por Mussolini el 23 de marzo de 1919 en Milán: llegó a ser el interprete de jóvenes pertenecientes a la media y pequeña burguesía que tenían el deseo de renovar la vida del país: Sin embargo estas quedarían insatisfechas por las dificultades de su incorporación a la sociedad civil y desilusionadas por los escasos frutos que había obtenido Italia en el plano Internacional, después de una guerra tan larga y sangrienta.

Después estos jóvenes se habrían de unir a las luchas, con frecuencia violentas, emprendidas por las masas proletarias y campesinas contra las clases patronales, y que tenían por objetivo la ocupación de las fábricas.

⁹ BENITO Mussolini, *Cuatro Discursos Sobre el Estado Corporativo*, 2ª ed., Roma, 1935.

El sistema corporativo en Italia, debería haber conducido a una representación de los intereses de los trabajadores y a una democracia sindical y de trabajo, sin embargo Mussolini tenía un sistema absolutista y paternalista que encontraba sus límites y contrapesos en el temperamento mismo del hombre, con la dignidad de una magistratura dependiente, pero en su mayoría honesta y ligada a fuertes tradiciones jurídicas.

Mussolini cometió el error de obedecer a Hitler al introducir a Italia la discriminación racial que, aunque atenuada, ofendía a la conciencia civil, a la religiosa y al natural humanismo de los Italianos y por tanto empezó una rebelión que penetró hasta los altos rangos del fascismo.

El fascismo fue extendiendo, año con año, su injerencia en la vida de la colectividad Italiana, absorbiendo los sindicatos y eliminando a los demás partidos políticos, de tal manera que para tener acceso a los cargos, funciones y promociones diversas en la escala laboral, era requisito indispensable para los ciudadanos el inscribirse al Partido Nacional Fascista.

Además de lo anterior, apareció la carta de trabajo, cuyo contenido era dar legitimidad a los sindicatos previamente establecidos, y de igual forma era el de determinar los derechos de las asociaciones profesionales, garantizando la igualdad jurídica entre los patrones y los trabajadores y mantener la disciplina de la producción y el trabajo.

Destruída la legislación fascista y sus formas de organización, se tomaron medidas provisionales para no dejar sin representación profesional a la mano de obra, y facilitar el regreso a la normalidad. El

derecho sindical queda regulado por las normas del Código Civil que resguardaban las asociaciones no reconocidas o de hechos.

En la actualidad, el sindicalismo Italiano se encuentra estructurado con base en el siguiente esquema jerárquico: en un primer plano están las confederaciones, posteriormente las federaciones nacionales de categoría, seguidas de los sindicatos provinciales de categoría.

La libertad sindical queda plasmada en la constitución de 1947, que entró en vigor el 1º de enero de 1948 y que establece en su artículo 1º: Italia es una república democrática, fundada sobre el trabajo y el artículo 18: los ciudadanos tienen derecho de asociarse libremente, sin autorización. El mismo numeral prohíbe expresamente las asociaciones secretas y aquellas que también persigan, indirectamente finalidades políticas mediante organizaciones de carácter militar.

1.6.- ESTADOS UNIDOS.

El sindicalismo en Norteamérica aparece en 1790, se trataba de organizaciones artesanales de carpinteros, zapateros, impresores y sastres de las ciudades de la costa del Este que negociaban los salarios y las horas de trabajo y exigían la afiliación obligatoria (cláusula de exclusión obligatoria), para poder dar el trabajo, sus instrumentos de lucha eran la huelga y el boicot. Para 1835 trataron de formar el modelo inglés que eran las *trade unions* que en realidad se trataban de sindicatos de oficios que cooperaban entre sí y en 1837, al producirse una crisis económica, tanto los organismos nacionales como los locales desaparecieron y el movimiento obrero se orientó en el sentido de formar cooperativas.

obtener reformas agrarias y lograr mejoras sociales, más que nada en un sentido mutualista.

A razón del descubrimiento del oro en California se produjo una expansión industrial y un alza considerable de precios y ello motivo un renacimiento de los sindicatos locales cuya preocupación principal fue entonces la de negociar mejoras salariales y jornadas justas.

Después en la guerra civil, hubo una nueva expansión del movimiento obrero, consecuencia de la mecanización de la industria y de la competencia resultante de la inmigración, así como el hecho de que los ferrocarriles facilitaban el traslado de productos manufacturados de zonas de bajo costo a lugares de mayor precio, donde se pagaban salarios más altos, lo que lógicamente, reclamaba medidas de defensa de los trabajadores.

El 1º de mayo de 1886, en una fábrica de clavos, fundada en 1812, por el Sr. Snowden, y según el historiador Thomas Atwood, la labor de los trabajadores, corría de las cuatro de la mañana a las diez de la noche y la opresión de los trabajadores era enorme.

Augusto Spies, Alberto R. Parsons y Adolfo Fisher, fundadores de la A.F.L., junto con los trabajadores Georges Engel, Luis Lingg, Mikel Schcab, Samuel Fielding, Oscar Neebe, Nicolas Saco y Vansetti, iban a escribir la historia de los mártires de Chicago, que fueron muertos al hacer una demostración de protesta.

La A.F.L., que significa "Federación Norteamericana del Trabajo, fundada en 1886, quien tenía afiliados alrededor de un millón seiscientos mil trabajadores, dicha federación en la Primera Guerra Mundial, ofreció al gobierno ser el representante de todos los asalariados y que se les diera

la oportunidad de integrar los organismos de defensa nacional a cambio de reconocimiento, a lo que el gobierno aceptó la segunda petición.

Durante los años siguientes hubo varios sindicatos importantes como la Federación de Mineros del Oeste, quien también tuvo gran expansión para 1917, y participó en varias huelgas y que gracias a ella se obtuvieron grandes beneficios para los trabajadores en cuestión de salarios reducidos.

La situación de los Estados Unidos, a finales de la década de los veinte, tuvo en las principales acciones de las sociedades anónimas una baja muy importante, decayendo hasta cuarenta puntos en un sólo día, provocando que dieciséis millones de acciones inundaran el Mercado de Valores de Nueva York, por lo que el pánico financiero provocó una explosión de bancos, compañías ferroviarias y empresas privadas e infortunios de los trabajadores que ya pasaban estrecheces, por el cierre de fábricas, talleres y oficinas y por una vertiginosa declinación de las oportunidades de empleo, dando un total de doce millones de hombres y mujeres que se encontraron sin trabajo. La ruina y el hambre asoló a la nación.

Para el 4 de marzo de 1933, fecha en la que tomó la Presidencia Franklin D. Roosevelt, intentó poner remedio a la situación ampliando el volumen de las exportaciones e importaciones norteamericanas, mientras que en el orden laboral se implementó la Ley de Recuperación Industrial que trató de reconstruir la ocupación y el poder adquisitivo. Cada empresa quedaba obligada a incluir normas mínimas de trabajo, previa consulta con los obreros, y éstos, aunque sólo ocasionalmente, llegaron a participar en las reglas de trabajo. En el artículo séptimo se determinaba que cada código habría de contener una disposición reconociendo el

derecho de los obreros a organizarse y negociar colectivamente, mediante representantes libremente elegidos, sin interferencia, restricción o coerción por parte de los empleadores. Muerto Roosevelt la tendencia del Gobierno americano que presidía Truman, era claramente imperialista. En el orden interno, un senado republicano aprueba la Ley Taft-Hartley que pone en contra de la pared al movimiento obrero y otorga al Estado formidables facultades frente al derecho de huelga y a la autonomía sindical. Como consecuencia de ello el movimiento obrero intenta unir sus fuerzas, pero cede terreno.

De aquella situación emerge el sistema actual. La lucha de clases se esfuma entre las artimañas de un entendimiento síndico-empresarial, de alto nivel. Los organismos sindicales funcionan a medio de amortiguadores y conciliadores de las inquietudes de la base, que de esa manera no llegan a afectar a las empresas, por otra parte, bien resguardadas en una línea de técnicos en relaciones industriales que impide que los más altos funcionarios puedan sensibilizarse frente a las exigencias de los trabajadores.

1.7.- MÉXICO.

Suele hacerse referencia al México "colonial", cuando se menciona el periodo comprendido entre la conquista y la independencia, definitivamente el territorio de la nueva España en lugar de preocuparse por hacer leyes se preocupó por el bienestar de los nuevos colonos que iban llegando, esto es, fueron construyendo hospicios, escuelas, universidades, templos, colegios de propagación de la fe, hospitales, etc., que revelaban un plan humanitario y no económico un esfuerzo único en la historia por el bien de los pueblos inferiores, por lo que dictó leyes en

beneficio de todos, toda vez que los indígenas que habían encontrado no eran hostiles, ni buscaban riqueza alguna con los invasores.

La importancia del estudio de la legislación de Indias no requiere de mayores justificaciones. Como ha sostenido Alfonso Teja Zabre, solamente hasta la consumación de la reforma pudo darse por derribada la estructura económica y jurídica del feudalismo arraigado a nuestro país.

lo más importante de las leyes de las Indias es que:

1.- La idea de la reducción de las horas de trabajo.

2.- La jornada de ocho horas, expresamente determinada en la Ley vi del título vi del libro III de la recopilación de indias, que ordenó en el año de 1593 que los obreros trabajaran ocho horas repartidas convenientemente.

3.- Los descansos semanales, originalmente establecidos por motivos religiosos.

4.- El pago del séptimo día, cuyos antecedentes se encuentran en la real cédula de 1606 sobre alquileres de indios, y dice la cédula que por cada semana trabajada de martes a lunes se les pague un día más a los indios, lo que así se ha acostumbrado en dinero y no en especie.

5.- La protección al salario de los trabajadores, y en especial con respecto al pago en efectivo, al pago oportuno y al pago íntegro, considerándose también la obligación de hacerlos en presencia de persona que los calificara, para evitar engaños y fraudes.

6.- La tendencia a fijar salario, fijada por el virrey Enríquez, en 1576 de pagar un real de plata, salario por día, y un real de plata por cada seis leguas de ida y vuelta a sus casas para los indios ocupados en los ingenios.

7.- La protección a la mujer en cinta, visible en las leyes de Burgos, obra de la junta de 1512 a que citó la corona para discutir la protesta que los dominicos habían presentado contra los excesos de los españoles en la explotación de los indios.

8.- La protección contra labores insalubres y peligrosas.

9.- El principio procesal de "verdad sabida" que opera en favor de los indios.

10.- El principio de las casa higiénicas que se refería a que todos los dueños de esclavos deberán darles habitaciones distintas para los dos sexos y que sean cómodas e higiénicas.

11.- Por último, la atención médica obligatoria y el descanso pagado por enfermedad.

Sin embargo estas leyes no fueron debidamente llevadas a cabo en su totalidad e incluso ignoradas y violadas en virtud de la ignorancia de la Ley así como la falta de sanción suficiente en la Ley misma, además de la falta de instrumentos efectivos para hacer cumplir la Ley o para la investigación de su violación; y en algunas otras ocasiones la confabulación de las autoridades y los encomenderos y los capitalistas de todo género par a la violación de la Ley.

No se encuentran disposiciones claramente relativas a los que podríamos considerar derechos de los trabajadores, en ninguno de los bandos, declaraciones, constituciones, etc. que hubiesen sido dictados desde el principio de la guerra de independencia, ni una vez consumada ésta.

Sin embargo en los "elementos constitucionales" de Ignacio López rayón en el art. 24 determinaban, la proscripción de la esclavitud y en el art. 30 decretaban la abolición de los exámenes de artesanos, que quedarían calificados sólo por su desempeño, lo que constituye una clara referencia a la eliminación del sistema gremial heredado de la nueva España.

La libertad del trabajo y de la industria fueron totalmente negados por España a nuestro pueblo, sin embargo a través de la lucha por la independencia, nuestro país se adelantó respecto de España, al menos en la intención de los documentos dictados a favor de tales libertades.

En el Plan de Iguala, dado por Agustín de Iturbide el 24 de febrero de 1821 se menciona (art. 12) que "todos los habitantes de él (del imperio mexicano), sin otra distinción que su mérito y virtudes, son ciudadanos idóneos para optar cualquier empleo".

No es si no hasta 1856, que empezaron a preocuparse por los derechos de los trabajadores en el proyecto para una nueva constitución.

Demasiados preocupados por las condiciones de los gobiernos que detentaban el poder en aquel entonces, es que se dejaron al azar los aspectos comerciales e industriales.

Las primeras organizaciones artesanales substitutivas de los antiguos gremios fueron creadas hacia 1843, bajo el gobierno de Antonio López de Santa Anna e inclusive, son de aquella misma época las llamadas juntas de fomento de artesanos y las juntas menores que trataron de fomentar la protección a la industria nacional y defenderla de la competencia de los productos extranjeros, además se trataba de crear fondos de beneficencia pública, mediante la aportación de cuotas semanarias, para el socorro de los beneficiarios, con el objeto de establecer en últimas instancias cajas y bancos de ahorro.

Al triunfo de la revolución de Ayutla que permitió la expulsión del general Santa Anna, el presidente Comonfort en sustitución del general Juan Álvarez el 11 de diciembre de 1855, reunió al congreso constituyente en la ciudad de México, el día 17 de febrero de 1856, para el efecto de formular un proyecto de constitución, sin embargo no se consagró en realidad, ningún derecho social.

Lo anterior provocó múltiples discusiones entre los diputados que pretendían proteger la clase obrera, como por ejemplo: Los diputados por Jalisco Ignacio Ramírez o Ignacio Vallarta, quienes entre otros promulgaban el descontento por el enriquecimiento de los empresarios a costa de la jornada ardua y el mal salario que tenían los trabajadores.

El resultado de las discusiones condujo al congreso a aprobar el art. 5 de la constitución, excesivamente tímido, cuya revisión, años después, dio origen al art. 123 de la constitución de 1917, su texto fue el siguiente: nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales, sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. La Ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de

voto religioso. Tampoco puede autorizar convenios en que el hombre pacte su proscripción o destierro.

En México, el sindicalismo va a tener un desarrollo sorprendente en el siglo XX. Efectivamente encontraremos al principio de siglo dos antecedentes de sindicalismo reprimido que iban a marcar el resurgimiento de las organizaciones sindicales en los siguientes años. Estos movimientos son los de CANANEA y el de RIO BLANCO, y ambos tienen las siguientes características:

A.- Apoyo del Gobierno de Porfirio Díaz a las empresa en contra de los Trabajadores.

B.- Tolerancia del Gobierno para el ingreso de fuerzas americanas de represión en el caso de CANANEA.

C.- Uso de la fuerza armada para sofocar los movimientos.

Atendiendo a los autores Jonh Kenneth Turner, en su libro "México Bárbaro", así como a Luis Ariza en su documento historia del movimiento Obrero Mexicano, en Cananea existía la Organización Sindical llamada "Unión Liberal Humanidad Ricardo Flores Magón". El 1° de junio de 1906, los trabajadores Mincros marchan por las calles de Cananea, llevando la cabeza a Manuel M. Dieguez, Francisco M. Ibarra y Esteban Baca Calderón del Grupo Liberal de Cananea, para exigir a los administradores de la mina los Hermanos Metcall, diversas prestaciones laborales, relacionadas con la jornada el salario y la indemnización de los altos riesgos laborales que habían sufrido. La mina era propiedad del Norteamericano William C. Green, amigo personal de Porfirio Díaz y con grandes intereses en México. Los Hermanos Metcall al ver la

manifestación de los trabajadores a pesar de la guardia blanca que tenían a su mando de hombres armados encabezados por Luis Torres y Rafael Izabal, solicitan auxilio por un lado rumbo a un destacamento del ejército Mexicano en Zacatecas y por el otro a la parte Americana de donde llegan los represores. El Coronel Raynning, al mando de un destacamento de los Rangers de Texas, llegan al pueblo y masacran a los trabajadores, consumándose uno de los hechos más vergonzosos en contra del movimiento laboral Mexicano.

Por lo que se refiere a Rio blanco en el Estado de Veracruz, cercano a la Ciudad de Orizaba, la Unión Sindical se llamaba "Gran Circulo de Obreros Libres, cuyos líderes eran José Neira y José Morales, la jornada iba de las 6:00 a.m. a las 8:00 p.m. y se pagaban \$5.00 semanales en la fábrica hilados y tejidos "Centro Industrial Mexicano".

En 1907, en el mes de Enero un nuevo gerente de la fábrica hizo circular entre los trabajadores un "Reglamento Patronal", donde formulaba prohibiciones a los trabajadores entre ellas no reunirse ningún trabajador con otro fuera de la empresa en ningún lugar. Los obreros protestaron y convocaron a una huelga general, solicitando fundamentalmente la suspensión del Nuevo Reglamento Patronal, disminución de jornada y que ya no se les pagara en la Tienda de Raya del Español Víctor Garcin. ante la Amenaza Sindical el Gerente procedió a hacer un paro patronal, esto es cerró las puertas de la fabrica y acudió en la Ciudad de México a José Ives Limantour, quien consiguió de Porfirio Díaz un Laudo a favor de los Patrones.

Los trabajadores al conocer el Laudo de Porfirio Díaz atacaron la tienda de Víctor Garcin, llevándose una serie de comida y ropa y

naturalmente fueron reprimidos sangrientamente por la tropa y la empresa cerró.

En México al empezar el siglo XX, los hacendados vivían muy bien y eran muy pocos, mientras que había mucha gente obrera y campesina que eran muy pobres, de tal manera que en general los hacendados tenían ranchos o haciendas en donde funcionaban como feudos, eran pequeños reinos cuyos dueños solían ser de origen español y por tanto explotaban el trabajo de los obreros y campesinos que vivían ahí, sin embargo por su fuerza económica y con el apoyo de los bancos ingleses y fomentaron la industria.

En la Revolución Mexicana, en Morelos el movimiento armado apareció tardíamente dentro de la entidad, tan es así que la suspensión de garantías se implantó hasta marzo de 1911, ello fue el detonador para que se cometieran mil injusticias e innumerables crímenes.

Lo anterior, dio motivo para que mucha gente se uniera a Emiliano Zapata en el levantamiento en armas, lo cual obviamente fue del desagrado de los hacendados.

El movimiento Zapatista fue tomando poder, hasta que la embestida de los ejércitos carrancistas fueron minando sus fuerzas y poco a poco los carrancistas fueron apoderándose de cuanta plaza importante habían conseguido los zapatistas y el 22 de agosto de 1912, el general Pascual Morales asumió el poder gubernamental, encontrando al estado, presa del bandidaje y con incursiones de pequeños grupos armados.

En la ciudad de Saltillo, capital de Coahuila, se pasaba lista de asistencia en la última sesión del tercer congreso obrero nacional donde

se firmaba un pacto de solidaridad de los sindicatos, federaciones, uniones, sociedades y otros grupos que declaraban su adhesión a la formación de la CROM (confederación regional de obreros mexicanos), encabezados por su secretario general Luis N. Morones, quien había sido elegido por 85 votos a favor y siete en contra.

La función de la CROM tenía una importante significación pues abría una nueva página dentro de la historia del movimiento obrero, toda vez que tuvo una premisa fundamental que es hasta hoy la que sigue siendo la posición del sindicalismo oficial: la alianza con el estado, en una política que los cronistas denominaron el colaboracionismo”.

De esta forma, la CROM sentaba las bases de lo que sería el comportamiento de las posteriores organizaciones sindicales pues se decidía “en favor de una amplia colaboración, con el gobierno”.

Dentro del Sindicato Mexicano de Electricistas, Morones fue participe de la gran huelga que históricamente ha sido una de las pocas ocasiones que ha paralizado a nuestro país, debido a una lucha obrera, esto encolerizó al gobierno carrancista, tanto así que ordenó fusilar a los dirigentes, sin embargo las protestas y las presiones lo evitaron.

A partir de ese momento Luis N. Morones participó en varios congresos obreros, hasta ser nombrado secretario general de la CROM: se le conoce como uno de los iniciadores del movimiento obrero organizado, líder indiscutible y generador de la burocracia sindical.

Su organización sindical y el partido que fundó, fueron sinónimos de poder.

Sin embargo al paso del tiempo Morones llegó a tener tanto que no pudo controlar sus impulsos por la codicia, toda vez que, ya no peleaba por los intereses de sus agremiados, sino por sus propios intereses, de ahí que empezó a trabajar con un grupo al que se le denominó "los vaquetones", llamado así por José López, quien tomó esa definición del diccionario: "vaqueta.... oír sin empacho toda suerte de cargos y recomendaciones". es decir sinvergüenzas y cínicos, con este grupo se acrecentó la corrupción en la CROM.

Las grandes deserciones de trabajadores de la CROM, a partir de 1928, provocaron el desmoronamiento, muchos grupos los abandonaron, uno de los primeros que se marcharon fueron "los Lobitos" en 1929; pero el golpe final lo propinó Lombardo Toledano al salir de la CROM en 1932, hasta que finalmente en 1936 fue expulsado del país por el general Lázaro Cárdenas, junto con Plutarco Elías Calles.

Los grandes sindicatos nacionales de industria a finales de los años treinta habían dejado de pertenecer a la CTM, por lo que constituían a finales de los años cuarentas, un desafío abierto a la alianza. Tras la exclusión de los dirigentes y de los grupos obreros que habían favorecido la salida de estos gremios de la CTM, los sindicatos fueron integrados nuevamente al pacto con el Estado; incluso los sindicatos petrolero y electricista se reintegraron a la CTM.

Otro momento crucial y difícil para esta alianza fue el desarrollo estabilizador que implicó la devaluación de la moneda, la reducción del gasto gubernamental y aumentos salariales por debajo de los niveles de inflación. La aplicación de estas medidas no hubiera sido posible de no haberse contado con un control sobre las reivindicaciones sindicales. A

pesar de todo esto el Estado y los sindicatos oficialistas fueron capaces de oponerse a las tendencias que cuestionaban la alianza.

Esta alianza con los sindicatos, aunada al crecimiento acelerado de la economía, rinde sus frutos de tal manera que en los años sesenta se considera como un período de calma sindical de reforzamiento de la alianza, lo que se materializa en la creación del Congreso del Trabajo en 1966, aunque existían diversos grupos sindicales que no estaban de acuerdo con este organismo con lo que eran la UOI (Unidad Obrera Independiente); la CNTE (Coordinadora Nacional de Trabajadores de la Educación); El SUNTU (Sindicato Único Nacional de Trabajadores Universitarios); el FAT (Frente Auténtico del Trabajo). Los movimientos sociales de médicos y residentes, en 1965, así como el estudiantil en 1968, prácticamente no contaron con participación obrera. Sólo de esta manera puede comprenderse que la dirección del sindicalismo oficial haya apoyado abiertamente al gobierno de Díaz Ordaz en su decisión de reprimir violenta e indiscriminadamente al movimiento estudiantil, y se puede comprobar de la declaración que hace Fidel Velázquez algunos días después de ese suceso y que a la letra dice:

“El pseudo movimiento estudiantil es atentatorio de la mexicanidad, lesivo a la nación, perjudicial a la patria, netamente subversivo. Ante él los trabajadores mexicanos deben tomarse agresivos, tender un cerco y liquidarlo (...) les pedimos (a los obreros cetemistas) que al grito de ¡Viva México!, defendamos a Gustavo Díaz Ordaz, no como en persona física, sino como representante de las instituciones nacionales, la patria y el pueblo mexicano”¹⁰.

¹⁰ RODRIGUEZ Araujo, O., *El Sexenio de Tlaltelolco*, Ed. AFI de México, México, Siglo XXI, 1984, p.128.

Al inicio de los años setentas empieza a surgir con mayor frecuencia el sindicalismo independiente. Si hacemos una abstracción de las diferencias, a veces profundas, que existían entre todos los movimientos que se dieron en estos años, podemos observar que el movimiento denominado "insurgencia sindical" se caracterizó por numerosos intentos de desafiliación, por parte de los sindicatos incorporados a las grandes organizaciones tales como la CTM, la CROM, la CROC, la COR, que en el seno del Congreso del Trabajo constituyen la alianza tradicional y congregan a la gran mayoría de los obreros organizados de México.

El pacto entre el Estado y el Sindicalismo ha asegurado al primero un control sobre las demandas de la clase obrera y el apoyo electoral del partido del Estado: así los diferentes gobiernos (a partir del cardenista) han logrado imponer las medidas de política económica que han considerado necesarias y el mantenimiento en el poder del Partido Revolucionario Institucional. La burocracia sindical es retribuida políticamente, a través de la atribución de posiciones políticas que otorga el PRI a su sector obrero, y que son determinadas en relación a la capacidad de control de cada sindicato. A su vez, este potencial de control y la perpetuación de los líderes sindicales favorables a la alianza con el estado, son apoyados por la Secretaría del Trabajo y por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, con base en atribuciones sobre el reconocimiento de sindicatos y direcciones sindicales, así como sobre las sanciones a los disidentes, por medio de la aplicación de la cláusula de exclusión.

De lo anterior podemos decir que existe una interdependencia entre la elite gobernante y la dirección sindical, sin embargo ésta última posee una autonomía relativa en tanto que su poder no depende exclusivamente de su relación con el gobierno, toda vez que existe una dependencia

mutua entre los dirigentes de las grandes centrales y los líderes de los sindicatos, en la medida en que estos últimos son ayudados para mantenerse en el poder por las atribuciones que otorgan los estatutos a las direcciones nacionales, mientras conserven un control real sobre su base sindical. La burocracia sindical también presenta una cohesión basada en lealtades y complicidades. Ello significa que aunque el Congreso del Trabajo, la CTM o alguna de las otras grandes centrales o sindicatos nacionales de industria oficialistas no se han enfrentado abiertamente al gobierno, siempre es virtualmente posible que lo hagan, si éste se atreve a amenazar sus intereses.

Las dos grandes corrientes del sindicalismo aún no constituyen un todo independiente capaz de iniciar movimiento obrero más allá del PRI.

En plena etapa de campañas electorales del 2000, la celebración obrera del 1° de mayo se revela como el fin de un ritual y el inicio de una potencial configuración política del sindicalismo. En ese final y comienzo simultáneos, algunos actores centrales del sistema político como el Presidente y los partidos se reubican ante las organizaciones obreras, mismas que ya han dejado sólo de reproducir la estructura más o menos monolítica del corporativismo sindical. Cabe preguntar sobre esta nueva pluralidad en el momento de redefinición política del 2000. ¿Se asoma un movimiento obrero más plural, más acorde con un sistema político competitivo y una sociedad autónomamente organizada? Atrás parece haber quedado la imagen del inmovilísimo corporativo. Pero ¿realmente se abre la posibilidad de que nuevas alianzas políticas tomen lugar en el sindicalismo del siglo XXI y de cara al sistema de partidos? ¿Entrarán, sencillamente, las reformas institucionales a la agenda de las organizaciones obreras y de los partidos?

En los últimos años, la celebración del 1º de Mayo, ya no se trata de una gran movilización de contingentes fundamentalmente silenciosos sino de la manifestación de varias corrientes del sindicalismo mexicano en distintos momentos del día en un espacio común. El ritual corporativo ha dejado de existir para dar paso a un nuevo género de eventos políticos medianamente definidos por los asistentes tradicionales y nuevos del otrora desfile.

Las celebraciones del 1º de mayo que se efectuaron a partir de 1994 lo hicieron de forma independiente desde tres flancos fundamentales del movimiento obrero: primero, mediante una concentración del movimiento tradicional del CT y de la CTM con el Presidente de la República; segundo, en la marcha de los sindicatos autónomos del UNT y tercero, desde la propia manifestación de los movimientos disidentes de la Coordinación Intersindical Primero de Mayo. Puede decirse que el sindicalismo de las celebraciones anteriores había dado lugar a la fragmentación. Nada de extraño tiene que el movimiento obrero avance hoy en las calles como un conjunto heterogéneo de corrientes y organizaciones. Pero históricamente el reconocimiento de la pluralidad del movimiento obrero era evitada por lo menos en el discurso como el equivalente de la división o de la desorganización. Hoy, la corriente de sindicatos autónomos de la UNT plantea la posibilidad de una relación futura entre organizaciones obreras y partidos que hasta hoy no se ha visto correspondida desde la agenda legislativa. Ni la estacionada reforma laboral de la administración, ni la suspendida reestructuración del sector eléctrico permiten ver un cambio de rumbo en el horizonte. ¿Podrán, en un contexto que bien puede ser el de los gobiernos divididos, sugerir nuevas coaliciones ganadoras entre organizaciones obreras y partidos políticos? La respuesta no aparece evidente a juzgar por el récord legislativo de 1997 a la fecha. Hace mucho

que reformas como las del Seguro Social simplemente no pasan de las declaraciones de buenos deseos legislativos.

En el último desfile del 1° de mayo apareció otra vez el sindicato oficial marchando con el presidente, a fin de reforzar el voto tradicional obrero al partido oficial.

En el fragor de la crisis de 1995, el llamado Foro Sindicalismo ante la Nación fue convocado por varias organizaciones dentro y fuera del Congreso del Trabajo. El Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación tuvo un papel central en la celebración de una amplia convocatoria que fue respondida desde varios flancos del movimiento obrero. Fue de las filas del forismo desde donde se empezó a revivir el discurso de una central única nacida de una Asamblea Nacional del Proletariado. Pero no todas las organizaciones foristas apoyaron eventualmente la idea de una organización que trascendiera al CT. De un lado, el llamado Grupo de los Nueve, encabezado por el SNTE y apoyado por sindicatos como el SME y la propia COR, se oponía a la reestructuración del sindicalismo. Del otro lado, los miembros de la FESEBS encabezados por los telefonistas no dejaron de alentar la creación de una nueva confederación obrera. Un conjunto de fuerzas sindicales con un pasado independiente y corporativo mantuvo la esperanza de un futuro unificado. Pero ésta era tan lejana como la pasada hegemonía indiscutible de la CTM.

Para 1997, varios miembros de la Fesebs habían terminado por abandonar el CT para reagruparse en una nueva organización, la Unión Nacional de Trabajadores. El Sindicalismo de la administración quedó así marcado por dos sucesos centrales. Por un lado, sencillamente, la muerte del líder histórico Fidel Velázquez se dio frente a un CTM dividido pero

aún encabezado por el CTM y el electricista Rodríguez Alcaine. Por otro lado, la reagrupación de los sindicatos autónomos en la UNT, presidida en forma colegiada por los telefonistas, el STUNAM, los sobrecargos de aviación y el sindicato del IMSS no dejan duda sobre una reagrupación obrera libre de definiciones en su relación con el gobierno que ya reclama una membresía de un millón y medio de trabajadores.

Haec algunos lustros se escuchó hablar de la crisis del corporativismo mexicano. Simplemente, la economía globalizada y el sistema político competitivo cuestionaban el viejo papel de las organizaciones basado en el control de las demandas y la movilización selectiva. En el nuevo contexto, sin embargo, el movimiento obrero no fue liquidado ni sustituido, sólo quedó poblado por distintas corrientes. Por una parte, la nueva confederación se convirtió en una alternativa para las más de diversas organizaciones. Desde sus inicios, la UNT se convirtió en un polo de atracción política para organizaciones tan diferentes como el sindicato de Volkswagen o el del Colegio de Bachilleres. Hasta ahora, el potencial organizativo de la UNT apenas está mostrando sus dimensiones. Nadie puede dudar de que la UNT pueda representar un interlocutor distinto en la arena política y frente a los partidos. Las oportunidades parecen estar abiertas hasta ahora en cuanto al ámbito de los temas de reforma.

Pero en la nueva configuración del Congreso, nada garantiza la existencia de coaliciones ganadoras centradas en el gobierno y el movimiento obrero. El gobierno de la República ya no puede ser vértice de toda interlocución y, por lo tanto, no puede asegurar el apoyo detrás de cualquier reforma que se plantee. Tocaré a los partidos políticos presentarse ante las distintas organizaciones como proponentes de

nuevas legislaciones y reformas. Todavía no se muestra coalición alguna entre el nuevo movimiento obrero y los partidos de oposición.

Sólo 31 aspirantes a diputados Federal por el PRI provinieron de uno de sus tres pilares: el sector obrero. Es el último signo de un sexenio que marcó el paulatino debilitamiento del sindicalismo oficial y el surgimiento de nuevas agrupaciones definidas por la búsqueda de su independencia.

El sindicalismo oficial pierde terreno cada día en su representación legislativa. No obstante ser uno de los sectores más numerosos y emblemáticos del Partido Revolucionario Institucional, su presencia en la última legislatura se limita a 41 de los 500 diputados y 11 de los 127 senadores. Más aún, para el proceso electoral del 2000 el sector obrero únicamente logró afianzar la candidatura de 37 de sus representantes, seis para la Cámara Alta y 31 para ocupar una curul en San Lázaro.

Un sexenio que termina con las tradicionales desfiles y que atestiguó la desaparición de sus dirigentes históricos - entre ellos Fidel Velázquez - y la paulatina pérdida de su fuerza política.

Con la crisis económica quedaron atrás las procesiones oficiales de 2000 mil obreros y las manifestaciones de lealtad al presidente de la República, para dar paso a crecientes manifestaciones de disidencia y descontento por parte de trabajadores inconformes.

A partir de 1994 el movimiento obrero ha sufrido transformaciones y pérdidas: la fragmentación de las centrales obreras, la desincorporación de miles de trabajadores de las filas del sindicalismo oficial y la creación de nuevas agrupaciones laborales.

Cinco meses después de que Ernesto Zedillo tomara posesión como Presidente, Fidel Velázquez dio una orden tajante en relación con el tradicional desfile del 1º de mayo: "no se celebrará el acto porque de la clase trabajadora emanan esos gastos que ahora no se pueden hacer".

Los efectos de la depresión económica desatada en diciembre de 1994 hacían prever la posibilidad de muestras de descontento por parte de los trabajadores hacia el Ejecutivo Federal.

El sexto año de la administración de Carlos Salinas fue la última ocasión en que se celebró la parada obrera. Durante 75 años ininterrumpidos se llevó a cabo el único acto institucional en el que las centrales obreras refrendan su lealtad al Poder Ejecutivo.

El descontento de la clase trabajadora, propiciado por la crisis económica y la pérdida del poder adquisitivo del salario, se había hecho presente durante la celebración de 1994 cuando cerca de un millón de obreros marcharon por las calles exigiendo aumentos salariales y una reforma a la ley Federal del Trabajo.

Para 1995, la plancha del Zócalo ya no fue disputada por organizaciones oficiales e independientes. Ese año arribaron a la plaza cerca de 70 mil manifestantes de diversas agrupaciones sindicales y populares de izquierda, encabezadas por el SUTAU-100 y el Movimiento Proletario Independiente.

La celebración del día del Trabajo se convirtió así en el escenario de marchas de protesta en las que no sólo participan agrupaciones laborales, sino también organizaciones civiles, agrarias, de deudores, populares y

más recientemente estudiantiles, como el Consejo General de Huelga en 1999.

A principios del sexenio la Confederación de Trabajadores de México mantenía su hegemonía dentro del Congreso del Trabajo. En 1995, según su nonagenario dirigente Fidel Velázquez, contaba con la afiliación de cerca de 5.5 millones de trabajadores en todo el país, además de tener entre sus cuadros a cerca de 600 dirigentes con cargos de elección popular entre gobernantes, senadores, diputados federales y locales, presidentes municipales, síndicos y regidores.

En ese año, la CTM contaba con 43 curules dentro de la Cámara de Diputados, otras 15 en la de Senadores y cuatro más en la Asamblea capitalina.

Asimismo, la dirigencia cetemista se adhirió al Pacto para el Bienestar, la Estabilidad y el Crecimiento tras un sin número de discusiones entre obreros, patrones y gobierno, además de que logró mantener sin modificaciones a la Ley Federal del Trabajo y el artículo 123 constitucional.

En aquellos días, la figura de Fidel Velázquez continuaba pesando en las decisiones del Ejecutivo, tal y como había sucedido a lo largo de varios sexenios, aunque con una creciente pérdida de espacios políticos.

Incluso, en un acto realizado en Aguascalientes en octubre de 1995, el dirigente exigió: "Damos de nuestra parte todo el apoyo al gobierno de la República a los gobiernos de los estados, como también al PRI, pero reclamamos reciprocidad de todos esos organismos".

Sin embargo, la sucesión en la dirigencia de la CTM comenzaba a ser un tema de disputa y un fácto de riesgo dentro de la organización. Por esas fechas Fidel declaraba: "No figuraré ya en el próximo Comité Nacional que se elegirá en 1998, ni tengo seguridad de vivir para entonces".

Aunque Velázquez Sánchez trataba de contener los ánimos de los aspirantes a sucederlo con frases como "la CTM reprueba toda acción extraestatutaria que pretenda desviar la atención de los problemas fundamentales que en estos momentos enfrentamos", seis dirigentes mantenían la lucha por el puesto.

En la pelea por el mando cetemista se encontraban en estricto orden de jerarquía. Emilio M González, secretario sustituto de la CTM, y Blas Chumacero, líder de la Federación de Trabajadores de Puebla, quienes fallecieron meses después de Fidel; Leonardo Rodríguez Alcaine, dirigente del Sindicato de Electricistas; Raúl Caballero Escamilla, de la Federación de Trabajadores de Nuevo León, y Gilberto Muñoz Mosqueda, del Sindicato Nacional de la Industria Química y Petroquímica.

A la muerte del nonagenario líder en 1997, el ganador de la contienda fue Rodríguez Alcaine. Los estatutos fijados años antes así lo permitían.

Emilio M. González declaraba en 1995: "Algunos analistas creen que el día que falte Fidel Velázquez la CTM seguirá unida. Están muy equivocados. Ese día nos despedazamos".

A casi tres años de haber tomado posesión como secretario general de la CTM y lejos de construir un liderazgo similar al de Fidel, la

trayectoria de Rodríguez Alcaine se ha caracterizado por sus controvertidas declaraciones, mientras que su influencia se ha visto reducida dentro del Sindicato de Electricistas, producidos por la intención de abrir a la iniciativa privada del sector eléctrico.

Incluso, la continuidad de su posición en la dirigencia de la CTM no es del todo segura. Comienzan a surgir candidatos que aspiran a su puesto, entre ellos Joaquín Gamboa Pascoc, secretario de la Federación de Trabajadores del D.F., los senadores Gilberto Muñoz Mosqueda y José Ramírez Gamero, y Juan Carlos Velasco, del Sindicato de Transportistas.

Desde 1970, la CTM, la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos, la Confederación Regional Obrero Mexicana y el Congreso del Trabajo habían sido las únicas opciones de unidad para cientos de sindicatos del país.

En 1997, la esfera se rompió con la Unión Nacional de Trabajadores (UNIT), creada por sindicatos disidentes. La central aglutina a 210 organizaciones y a más de 1.5 millones de obreros y nació con una dirigencia tripartita conformada por los sindicatos de telefonistas, del Seguro Social y de la UNAM.

Los antecedentes de la escisión de diversas organizaciones con las cúpulas obreras se remontan a mediados de 1996, cuando surge el foro "El Sindicalismo ante la Nación", al que pertenecían también la Confederación Obrera Revolucionaria (COR) y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE), además de otras 24 agrupaciones.

Además de los tres sindicatos fundadores, a la UNT pertenecen agrupaciones numerosas como la Asociación Sindical de Pilotos Aviadores

(ASPA), los sindicatos de Dina, Volkswagen y del Colegio de México, el Frente Único del Trabajo, la Central independiente de Obreros, Agricultas y Campesinos (CIOAC), entre otras.

En 1940, el sector obrero contaba con 25 representantes de 170 en la Cámara de Diputados: la mayor representatividad se tuvo en el periodo 1979-1982, cuando este sector tenía 86 de 404 curules. Sin embargo, 18 años después, la presencia obrera bajó en más de 50 por ciento, al situarse en la actualidad con 41 legisladores de 500.

En los próximos comicios, la presencia obrera se verá limitada a tan sólo 31 candidaturas para la Cámara de Diputados, el 11.2 por ciento de las 276 fórmulas seleccionadas; 20 de estos candidatos provienen de la CTM y los restantes de la CROC y la CROM.

En lo que toca al Senado, sólo seis candidaturas fueron asignadas al sector laboral, cuatro de éstas por la vía plurinominal. De los aspirantes destacan Nezahualcoyotl De la Vega, dirigente de los trabajadores de la radio y la televisión; Joel Ayala, líder de los empleados al servicio del Estado; y Tomás Vázquez Vigil, del sindicato magisterial. Los tres serán los principales representantes del Congreso del Trabajo.

La Ley Federal del Trabajo Resulta obsoleta, por ejemplo hay muchos nuevos empleos especializados que la propia Ley no contempla. Analistas, dirigentes empresariales y sindicales, consideran que la legislación presenta serios rezagos que deben eliminarse, para promover el desarrollo, la competitividad de las empresas mexicanas, pero cuidando los derechos de los trabajadores.

Cerca del 40% de los empleados que ofrecen su servicio en las empresas comida rápida son contratados bajo esquemas y horarios muy flexibles, coincidió Luis Miguel García, Director General de Dominos Pizza.

El directivo afirmó que es necesario actualizar la Ley Federal de Trabajo para contemplar este tipo de lagunas que existen, ya que aunque no son prácticas prohibidas, no se contemplan en la legislación el "pago por hora".

"Le pido al empleado que trabaje de la una a tres de la tarde entre semana, y los sábados y domingos por la tarde, y les pagamos más de lo que establece el salario mínimo, llegamos a un acuerdo, conveniente", dijo.

A nivel mundial, la LFT mexicana es una de las que más protege al trabajador, lo que resta flexibilidad y provoca distorsiones en los tribunales, comentó Alejandro Rojas, presidente de la Asociación Mexicana de Ejecutivos en Relaciones Industriales.

"Hay gente que ha hecho de la Ley un "modus vivendi", ya que se contratan con la empresa y al primer pretexto se salen y se dedican a demandar a las compañías.

Por su parte, Octavio Carbajal Bustamante, presidente de la comisión laboral de Concamin, dijo que no en pocos sindicatos y empresas han establecido, mediante negociaciones, convenios de productividad que han permitido flexibilizar las relaciones laborales, sin embargo, mientras no se hagan Ley siempre existe el riesgo de que cuando las relaciones agudizan por cuestiones de revisión de contratos colectivos, presionan a la actividad productiva de la empresa.

Sin embargo, Néstor de Buen, doctor en derecho laboral, afirmó que antes de buscarse convenios de productividad, se necesitan trabajadores bien pagados.

Dijo que actualmente la LFT es absolutamente negativa, el derecho colectivo es totalmente fascista. Pone en manos del estado el control del sindicalismo, la huelga y todo.

Hay que destacar que las modificaciones más importantes realizadas a la LFT se registraron en 1970, cuando se aplicaron cambios de manera integral. Diez años después, en 1980, se volvió a reformar únicamente el capítulo procesal.

“En 1970 se establecieron de manera oficial algunas prestaciones para los trabajadores como la prima dominical, la de antigüedad y la parte de aguinaldos”, comentó Alejandro Rojas.

Para Alejandro Martínez Gallardo, presidente de la Confederación Nacional de Cámaras Industriales, Concamin, factores como la aplicación de nuevas tecnologías y la globalización cambiarán al actual sistema de trabajo, por lo que es necesario tomar en cuenta esa tendencia para estipularlo en la legislación.

“Estamos muy conscientes de eso y desde luego es una de las razones por las que se tiene que modificar la Ley, precisamente para ir las adecuando a las épocas que vamos viviendo”, dijo.

Después de hacer un análisis muy profundo de la LFT los distintos sectores productivos del país llegaron a un consenso en cuanto a las

modificaciones de la parte procesal, sin embargo en la parte sustantiva no hay avances.

Por su parte, Rafael Rivapalacio, vicepresidente del Congreso del Trabajo, señaló que cinco años atrás era difícil prever como impartirían los cambios tecnológicos y económicos el mercado laboral, sin embargo es hora de estudiar como adecuar la legislación sin afectar los derechos de los trabajadores.

CAPÍTULO 11

LA GLOBALIZACIÓN DE LOS MERCADOS MUNDIALES.

2.1.- La Nueva Cultura Laboral.

“En el año de 1996, el Presidente Zedillo ocurre al puerto de Manzanillo en Colima y en una declaración ampliamente difundida, declara, al encabezar la reunión sobre modernización del Sistema Portuario Nacional, que denuncia un convenio con la Confederación Nacional de Trabajadores de Transportes y Maniobras Marítimas y Terrestres, por el cual aclara que se han empeñado ambas partes en un nuevo modelo laboral, basado en una amplia libertad a las empresas para contratar o no a los Trabajadores Sindicalizados en la privatización Portuaria”¹¹.

El proyecto en cuestión inicia un nuevo esquema de relación entre empresas y sindicatos en busca de mayor productividad y se inició con los cuatro mil miembros de la confederación Nacional, ya citada, en los Puertos de Ensenada, Guaymas, Veracruz, Altamira, Topolobampo, Mazatlán, Manzanillo, Lázaro Cárdenas, Acapulco, Salina Cruz y Progreso, principales Puertos comerciales Mexicanos.

El Presidente afirmó: “Este acto en el que hemos firmado estos importantes acuerdos es de gran trascendencia, no solo para el sector portuario, sino para todo el aparato productivo Nacional”¹².

Y expresó: “Y marcará la pauta a otros sectores de la vida económica del país”¹³:

Fuentes de la Secretaría de Comunicaciones explicaron que entre los principales puntos del convenio está el fin de la Relaciones

¹¹ PERIÓDICO Retorma, publicación Febrero de 1996, página 12.

¹² *Idem*.

Individuales y Colectivas del Trabajo con la Federación en términos de Ley y un nuevo Modelo basado en la libertad de las empresas y Sindicatos para pactar sin restricción alguna nuevas condiciones de Contrato.

Éste primer convenio impactó de manera directa a novecientos trabajadores que fueron liquidados y operaban en las empresas de servicios portuarios de Manzanillo y Lázaro Cárdenas que junto con Veracruz y Altamira, concentran el ochenta por ciento de operaciones de carga en el país.

“Los términos del convenio especifican que se dan por terminadas las relaciones individuales y colectivas de trabajo por disolución de las empresas de servicios portuarios en términos de Ley, de igual forma las empresas y los sindicatos pactarán según su libre voluntad contratos de acuerdo a los términos y condiciones que más les convengan sin restricción alguna y lo más importante los trabajadores buscarán mejorar sus estándares de competencia y productividad para hacerse acreedores a nuevas y posibles contrataciones”¹⁴.

Es de tomarse en cuenta que el convenio en cuestión se firmó sobre la base de buscar cubrir el primer objetivo del Plan Nacional de Desarrollo que consiste en fortalecer la soberanía Nacional, fundamentalmente en el sustento de recursos propios y no externos que garanticen una economía estable basado en la realidad Mexicana.

Para esa época, el veterano líder Cetemista Fidel Velázquez, rechazó la reforma laboral en Reynosa, Tamaulipas a sólo dos días de haberse

¹⁴ *Idem*

¹⁵ *Idem*.

efectuado el convenio antes citado. En gira por Tamaulipas, el dirigente dijo:

“Que el convenio con el cual se inició la reforma laboral proyectada en el Plan Nacional de Desarrollo, terminaría con las relaciones individuales y colectivas de trabajo, aceptar eso, sería como aceptar la desaparición del sindicato, de las organizaciones obreras, de las Federaciones y de la misma CTM”. dijo el Líder Cetemista”¹⁵.

El destacado luchador de la clase obrera, manifestó: “va a generar una lucha a muerte con la clase patronal, somos amantes de la paz, pero también somos amantes de la justicia y queremos las dos cosas con el consentimiento patronal, para dirimir con equidad”¹⁶.

El líder expresó: “La clase obrera está en condiciones de enfrentar la clase patronal, que repito, quiere acabar con el sindicalismo y quieren reglamentar o suspender el derecho de Huelga o sea nulificar a los obreros”¹⁷.

Por otro lado, los dirigentes obreros, corifeos del régimen Carlos Romero Deschamps, del Sindicato Petrolero y Hector Valdés Romo de la poderosa Federación de Trabajadores al Servicio del Estado, apoyaron el convenio entre empresas y trabajadores portuarios”¹⁸.

Resulta evidente que el convenio portuario propuesto por el Gobierno rompía con todas las reglas del Sindicalismo corporativo por más de medio siglo, esto es, suponía que las empresas pueden contratar o

¹⁵ PERIÓDICO Reforma, publicación Febrero de 1996, página 10.

¹⁶ *Idem*.

¹⁷ *Ibidem* p. 14

¹⁸ PERIÓDICO Reforma, publicación Febrero de 1996, página 16.

no. a su arbitrio, a los trabajadores, pudiendo tener trabajadores sindicalizados o no, según su conveniencia; y naturalmente violaba la Ley Federal del Trabajo por lo que se refiere a suprimir el derecho de los trabajadores a promover la Huelga por firma de Contrato Colectivo de Trabajo.

En mi opinión lo que el Gobierno Federal buscaba, era comprometer al Sindicalismo tradicional Corporativo con las nuevas necesidades de atender a la globalización para que las empresas Mexicanas con trabajadores Nacionales, pudieran entrar con éxito al final de la década de los noventas y al nuevo milenio, a la competitividad: esto es, a que las empresas con la ayuda de los trabajadores que deben de funcionar a base de productividad con calidad en sus labores, puedan mejorar la forma en que hacen sus negocios frente a sus competidores.

Según he explicado para ser empresa competitiva se requiere que los productos y servicios que se ofrecen al público, tengan la calidad suficiente y el precio oportuno para competir frente a otras empresas.

2.2.- Características de la competitividad comercial mundial.

Ahora bien, de lo anterior se desprende que el Gobierno Federal pretendió con este pacto remover en lo profundo la conciencia del sector Sindical corporativo Nacional a fin de que obligara al trabajador Mexicano a remover su apatía natural y empeñarse en forma productiva a mejorar su calidad en el trabajo, lo que de alguna manera logra amenazando o insinuando a dicho sector la posibilidad de que los sindicatos pueden desaparecer, si no ingresan a la globalización mencionada y competitividad descrita.

En efecto, un mes después en un acontecimiento histórico y obedeciendo a las indicaciones del Gobierno Federal, los sectores laboral y patronal firmaron un acuerdo en el que ambas partes se comprometen a promover lo que se denominó: "UNA NUEVA CULTURA LABORAL", que permita la creación y permanencia de las empresas y que mejore las condiciones de los trabajadores.

El documento titulado "Nueva Cultura Laboral", es firmado por Don Fidel Velázquez, líder de la CTM y Carlos Abascal, Presidente de la Confederación Patronal de la República Mexicana en un acto privado.

El documento indica que se atiende a la urgente necesidad de conservar y crear empleos y que debido a que el trabajo humano es sustento de la familia tiene un valor trascendente.

Velázquez dijo: "La clase trabajadora puede estar satisfecha por que no se atacó o reformó la Ley Federal del Trabajo y se conserva en plena vigencia el artículo 123 Constitucional. Expresó: Éste acuerdo no tiene comparación, estamos contribuyendo a ser leales con México y ayudar al Gobierno para que mejore la economía Nacional"¹⁹.

El acuerdo firmado por la CTM y la representación Patronal es un documento sin precedentes por que ambas partes lograron coincidencia en los siguientes puntos:

2.2.1.- "Buscar la creación y permanencia de más empresas"²⁰.

¹⁹ PERIÓDICO Reforma, publicación Marzo de 1996, página 14.

²⁰ DOCUMENTO Nueva Cultura Laboral, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, página 12.

Lo anterior implica un compromiso que el Gobierno Federal había buscado se estableciera entre patrones y trabajadores de tiempo atrás, esto es, que ambas partes como primer punto en sus tratos laborales, deberán como actuación primordial promover la creación y permanencia de más empresas, ya que las fuentes de trabajo resultan ser la prioridad fundamental para el desarrollo económico del país.

Lo anterior significa que la creación de más empresas tanto Mexicanas como extranjeras, deja en las localidades, donde se establezcan a lo largo de la República, prosperidad, ya que crean fuentes de trabajo, pagan impuestos, hacen labor social y enseñan y dejan tecnología a los empleados y técnicos Mexicanos.

Es una coincidencia Nacional el hecho de que lo primero que requiere el país aún en el campo Mexicano es precisamente la creación y permanencia de más y nuevas empresas.

2.2.2.- "Redistribución más justa del pago de utilidades"²¹.

Con el tiempo las empresas Mexicanas fueron entendiendo el sentido de la medida y la exigencia de repartir utilidades. En la época más poderosa del Sindicalismo corporativo se puso de moda pactar en los contratos colectivos de trabajo el pago de varios días de salario a los trabajadores por concepto de "anticipo ó a cuenta del reparto de utilidades", lo que a la larga se iba a revertir en contra de los patrones, pues a la fecha existen convenios de pago de veinte, treinta o más días por el concepto de reparto de utilidades que se otorgan obligatoriamente por contrato colectivo, independientemente de que la empresa tenga o no utilidades.

2.2.3.- Productividad, calidad y calidad en los recursos humanos.

2.2.3.1.- "Fomentar valores como el trabajo, la solidaridad, la honestidad, la competitividad (que implica productividad), calidad y disciplina"²².

En este rubro encontramos los efectivos conceptos de la nueva cultura laboral, esto es, finalmente aquí están los objetivos del Gobierno Federal para cambiar y actualizar la mentalidad de los trabajadores hacia el cambio necesario en la globalización mundial en el comportamiento de las empresas.

"La idea base de implementar la nueva cultura laboral es llevar al trabajador mexicano a entender y aceptar como básicos los valores que en ella se consignan para modernizar las empresas mexicanas"²³.

La mentalidad del trabajador antes de ahora y antes de la implementación de la nueva cultura laboral, básicamente, consiste en asistir y trabajar lo estrictamente necesario para mantener el trabajo. La clásica frase de que "el trabajador hace como que trabaja por que el empresario hace como que le paga" era la filosofía tradicional del laborante mexicano.

De repente nuestro país despierta inmerso en la globalización mundial en la que, nuestras empresas tienen que enfrentar feroz competencia a sus productos en el extranjero y en el propio territorio Nacional.

²¹ *Ibidem* p. 15.

²² *Ibidem* p. 18.

²³ *Ibidem* p. 19.

En la actualidad se puede vender y comprar cualquier producto o servicio en cualquier parte del mundo, sobre la base de una mediana o alta calidad, a precio competitivo y efectuando transacciones en el dólar moneda mundial que se ha vuelto factor del comercio.

Ya existen empresas Francesas en Argentina, o Taiwanesas en los Estados Unidos.

Ya se ensamblan piezas de una parte de una enorme aeronave en Hong Kong o en Francia para ser vendidas en Irak o en Australia.

La competencia mundial lleva a grandes empresas monopolicas a establecer plantas desde China hasta África o la Patagonia y las Nacionalidades pierden características básicas.

El juguete de un niño Mexicano puede estar hecho en Australia o en el Japón y el vestido de una mujer Italiana bien puede haber sido diseñado en los Ángeles o en Uruguay.

Ésta globalización ya permite elaborar autos alemanes en México y el empresario mexicano puede ver un día con sorpresa que enfrente de su fábrica de telas o lámina le ponen una idéntica en producto con mejor calidad y menor precio y de origen Coreano.

Como es conocido, las maquiladoras extranjeras ya no sólo operan en la frontera norte del país, sino también en Aguascalientes, Querétaro o Yucatán.

“Si tomamos en cuenta el aspecto económico de esta globalización, debemos insistir en que resulta bueno para el país, tener fuentes de

trabajo, desarrollo, tecnología y fuentes de impuestos, pero obviamente nuestros trabajadores tienen que ajustar su actuación y mentalidad en el trabajo a la de los demás trabajadores alrededor del mundo, esto es, ajustarse a los valores fundamentales que plantea la nueva cultura laboral”²⁴.

Así tenemos que el trabajo como valor, adquiere una enorme importancia para nuestra asistencia a la globalización.

Las empresas mexicanas han entendido y así lo tratan de transmitir a sus trabajadores, que el patrón desde el punto de vista filosófico y material, no compra el cuerpo del trabajador; tampoco compra la mente del trabajador, sino que no es indigno y resulta correcto rentar o alquilar la voluntad y conducta del trabajador por un espacio de varias horas diarias con razonables descansos en las que el trabajador está de acuerdo en desarrollar el trabajo y la labor en la forma que quiere el patrón que se haga por el pago de un salario y prestaciones y las motivaciones debidas al digno trabajo que es la expresión de la persona.

Esto es, el trabajador acepta comprometer su voluntad y actividad, un número de horas diarias a cambio de salario, prestaciones y reconocimiento que el patrón le da para tener medios de subsistencia y poder ejercer su voluntad libremente en los tiempos en que no está laborando.

“Las empresas mexicanas entienden que se puede controlar razonablemente el trabajo de un hombre, pero que el excelente desempeño de un trabajador sólo se efectúa si el mismo quiere hacerlo y para obtener este trabajo de excelencia, es preciso que el trabajador tenga

²⁴ *Ibidem* p. 21.

un sentido de identidad y pertenencia con la empresa y desarrolle su labor en forma excelente, convencido de que le beneficia hacerlo y consciente de que beneficia a la empresa y así mismo con la excelencia de su labor. Sólo de esta manera se puede obtener resultado en el funcionamiento de los principios de la nueva cultura laboral”²⁵.

Analizando estos valores, veremos que el trabajo es la esencia de la vida, es preciso recordar que el ser humano es una máquina biológica que al alimentarse requiere desarrollar energías para dar continuidad a su propia operación: esto es, el ser humano se alimenta para desarrollar energías y al gastarlas vuelve a alimentarse y continua el ciclo. El trabajo además desarrolla autosatisfacción por el reconocimiento personal que implica llevar a cabo una labor, sobre todo si esta es reconocida por los demás, de tal manera que el ser humano labora para obtener reconocimiento; y por supuesto, para obtener su subsistencia diaria y la de su familia.

“Entender el valor trabajo significará para los empleados y laborantes mexicanos el pleno ingreso dentro de la globalización mundial”²⁶.

“Por lo que se refiere al valor solidaridad, éste significa y se traduce en el concepto de “trabajo en equipo” o sea, el hombre entiende que no puede desarrollar sólo una labor que puede estar fuera de sus capacidades o fuerzas, pero que si se une a otros hombres, la labor puede ser desarrollada porque convergen varias voluntades, ideas y esfuerzos sobre un objetivo”²⁷. Esta noción la entendieron los trabajadores Japoneses, Norteamericanos, Alemanes y Franceses y otros más. Las grandes empresas nacionales y multinacionales son el resultado de una serie de

²⁵ *Ibidem* p. 25.

²⁶ *Ibidem* p. 26.

trabajos de equipos coordinados que convergen sobre un objetivo y que acaban obteniendo éxito y mejoría en el nivel de vida de los propios trabajadores.

Tenemos multitud de ejemplos de los expresado, pero en nuestro país, el trabajador mexicano con una tradición de idiosincrasia es individualista, se siente suficiente para hacer su trabajo solo y pierde oportunidades, ideas, tiempo y esfuerzo, al no cooperar en los trabajos de equipo.

“Detectada ésta anomalía uno de los objetivos de la nueva cultura laboral es acostumar a la mente de nuestros compatriotas a trabajar en equipo en todo caso, para poder ingresar a la globalización mundial”²⁵.

El pueblo mexicano ha demostrado solidaridad y la demuestra ante las desgracias nacionales, como terremotos o inundaciones, esto es, el Mexicano entiende con mucho sentido la solidaridad, sólo requiere acostumbrarse a aplicarla en el trabajo, para desarrollar óptimamente su labor.

Otro valor más, que las empresas no pueden tomar como demagogia, sino como tema de serio análisis es la honestidad. El Mexicano tiene por principio de costumbre a desviarse en sus acciones por el camino fácil o corrupción, evadiendo la Ley y la autoridad, desafiando el orden y propiciando la deshonestidad.

“Si las empresas y los trabajadores mexicanos se unen en un pacto de honestidad, será más sencillo fijar las reglas del trato laboral común y

² *Ibidem* p. 27.

²⁸ *Ibidem* p. 28.

cumplir los compromisos que se contraigan, facilitando enormemente la relación laboral colectiva”²⁹.

Otro valor más, que resulta ser el meollo de la nueva cultura laboral, es precisamente el concepto de “competitividad”, o sea, la forma como las empresas hacen sus negocios y promueven su producto o servicio, frente a su competencia, lo que les va a permitir su continuidad y subsistencia, ya que la empresa que no pueda presentar innovación y calidad, así como precio y presentación en su producto o servicio, está destinada a no sobrevivir a su competencia, considerando además que ésta no sólo proviene del mercado Nacional, sino del altamente tecnificado y poderosamente capitalizado mercado extranjero.

“La competitividad es un resultado de la productividad, y ésta sólo se alcanza a través de la calidad total y ésta última sólo puede devenir de la calidad de los Recursos Humanos: de tal manera que una empresa competitiva tiene que atender fundamentalmente a las características tradicionales de: satisfacer a sus clientes, atender y desarrollar a su personal y coordinar su operación bajo un liderazgo eficaz. Así pues, los trabajadores mexicanos en conjunto con su empresas para poder hacer sobrevivir, su producto o servicios, requieren capacitar, orientar y expresarse en su mejor calidad de recursos humanos, para hacer base de la productividad, que va a definir la competitividad de la empresa para permanecer en el mercado mundial”³⁰.

Ahora bien, también se requiere que los trabajadores mexicanos entiendan el concepto de “disciplina”, puesto que sólo una empresa organizada en la que los trabajadores atiendan y entiendan su propio

²⁹ *Ibidem* p. 30.

³⁰ *Idem*.

autocontrol, compromiso y disciplina, podrá darles su característica de calidad en los recursos humanos.

2.2.3.2.- "Evitar la corrupción entre líderes obreros y empresariales"³¹.

"El documento expresa la necesidad lógica de actuar con honestidad, como valor de la nueva cultura laboral"³². Lo anterior implica que líderes obreros y empresariales abandonen la corrupción como sistema para celebrar y revisar contratos colectivos clausuláres y salariales a espaldas de los trabajadores.

Es de aclararse que la práctica de hacerlo ha ido derivando poco a poco, a efectuarlo cada vez en forma más real, considerando en muchos casos las peticiones de los trabajadores.

Resulta sorprendente cómo los grupos de trabajadores entienden las limitaciones de las empresas, y ya arreglan sus contratos cada vez con mayor objetividad y con vista a conservar sus fuentes de trabajo, por lo que consecuentemente a lo expresado, será sano abandonar la práctica corrupta de negociar ilegalmente los contratos colectivos de trabajo.

2.2.3.3.- "Llevar a todos los organismos a través de la Secretaría del Trabajo, esta nueva cultura laboral"³³.

Ha sido evidente que desde el año de 1997, la Secretaría del Trabajo y las autoridades laborales, han tratado de dar difusión y aplicación a los principios de la nueva cultura laboral, tanto en las orientaciones y

³¹ *Ibidem* p. 31.

³² *Idem*.

³³ *Ibidem* p. 32.

consultas que se dan a las empresas como en las conciliaciones y negociaciones de los contratos colectivos de trabajo, entre las partes, con la idea de mejorar como Autoridad rectora de la materia laboral en nuestro país, las relaciones laborales.

2.2.3.4.- "Mejorar las empresas y el nivel de vida de los trabajadores"³⁴.

Este concepto resulta ser la contraprestación y el balance a los valores ya señalados de la nueva cultura laboral. Es evidente que si las empresas piden y exigen a los trabajadores el cumplimiento del buen trabajo y hábitos de manufactura de solidaridad en la labor, de honestidad en el trato de cumplimentar los principios de globalización como son competitividad y su base fundamental, la productividad, la calidad total y la calidad en los recursos humanos, será lógico que den algo a cambio, o sea que otorguen un esfuerzo a los empleadores y éste será necesariamente la mejoría en el nivel de vida de los trabajadores.

¿Cómo mejorar el nivel de vida de los trabajadores, si la contraprestación natural por el trabajo, que es el salario, está topada, amarrada y ligada a la política gubernamental de reducción de inflación, disponibilidad del presupuesto Federal para la marcha económica del país y pago de intereses sobre la deuda Nacional, además de la carga del adeudo interno?.

Efectivamente mejorar el nivel de vida de los trabajadores, significa nivelar el salario a las necesidades de los mismos.

³⁴ *Ibidem* p. 33.

El tema del salario es escabroso y controvertido. No se puede con ligereza, como lo hizo el candidato a la Presidencia de la República, "Licenciado Porfirio Muñoz Ledo, hablar de que si fuere elegido, subiría el salario mínimo a ciento cincuenta pesos diarios"³⁵, dado que las variables económicas del país no permiten en lo absoluto una aberración de tal categoría.

No es propósito de este trabajo, ni se tienen los conocimientos para tratar la materia económica, pero desde el punto de vista laboral y a la vista de cualquier trabajador del país, podríamos analizar las necesidades mínimas de un trabajador mexicano, comparadas en contra del salario mínimo de la zona más alta como es el Distrito Federal, sobre la base de treinta y nueve pesos con cuarenta centavos diarios, veamos porqué: El trabajador mexicano con el salario mínimo mencionado, considerando que tiene esposa y un promedio de dos punto siete hijos, de los cuales los dos más grandes cursan la primaria, requeriría de llevar a cabo gastos diarios considerando los siguientes rubros: habitación en renta, pagaría veinte pesos diarios: por comida considerando tres diarias de toda la familia pagaría cuarenta pesos diarios: por transporte cubriría quince pesos diarios: por servicios, tomando en cuenta agua, gas y luz, pagaría siete pesos diarios: por concepto de vestido de toda la familia, prorrateado pagaría cinco pesos diarios, por el concepto de escuelas de sus dos hijos mayores, aún considerando la gratuidad de las mismas, pero con los gastos necesarios, pagaría diez pesos diarios: por despensa de artículos para el hogar, cubriría diez pesos diarios, por gastos diversos, considerando diversión y otros, cubriría siete pesos diarios, lo que lo llevaría a un monto total diario de ciento catorce pesos diarios.

³⁵ DEBATE candidatos a la República televisado el día 18 de mayo de 2000.

Si tomamos en cuenta la necesidad mencionada en contra del salario mínimo del Distrito Federal o aún uno de cincuenta pesos diarios o de ochenta pesos diarios y hasta de cien pesos diarios, el trabajador no alcanza a cubrir sus necesidades mínimas de subsistencia.

Sobre esta base, estando tan desfasada la necesidad del trabajador con el pago de salario general, será evidente que la contraprestación requerida para los trabajadores de la nueva cultura laboral, no la pueden satisfacer, lo que da por consecuencia que sea difícil implementar dicha cultura sin contraprestación.

Desgraciadamente la situación económica mexicana, dista mucho de observar mejoría próxima, a fin de que los salarios repuntaran, puesto que el aparato productivo Nacional se encuentra entrampado en un "Adeudo Nacional al extranjero que el Banco de México reconoce, sobre la base de ochenta y cinco mil millones de dólares y que algunos expertos sitúan en ciento cincuenta mil, sin tomar en cuenta el adeudo interno del IPAB, (EXFOBAPROA) que se acerca a los cien mil millones de dólares del rescate bancario y que de todas formas tiene que obtenerse del presupuesto Federal"³⁶.

Si a lo anterior, o sea, el pago de los intereses que sobre el adeudo se tienen que formular, agregamos que la inflación no puede ser controlada de otra manera que no sea amarrando el gasto público y controlando los precios sólo por la vía de los bajos salarios; la fórmula actual, no permitirá en el futuro próximo subir salarios y tampoco se puede abandonar el modelo económico de un día para otro.

³⁶ PERIODICO Reforma, publicación Enero del 2000, página 6.

Se puede paulatinamente, mejorar las prestaciones de los trabajadores si se consiguiera una liberalización fiscal en relación a más previsión social, para que pudieran nivelar las empresas la mejoría económica de los trabajadores, para cumplimentar los principios de nueva cultura laboral.

2.2.3.5.- "Los derechos y obligaciones deben de ser cumplidos con responsabilidad y autoexigencia"³⁷.

Este punto va a constituir el marco jurídico que le dé vida a la nueva cultura laboral que de forma incipiente, va tomando partido en nuestro país.

Si los trabajadores cumplen los principios de la nueva cultura, de trabajo efectivo, clara honestidad, solidaridad de equipo, competitividad, calidad, productividad y disciplina y las empresas mejoran el nivel de vida de los trabajadores, ambos deberán cumplir estrictamente con control y autoexigencia, sus derechos y obligaciones mutuos, que enmarcan los principios de nueva cultura laboral.

2.2.4.- El sindicato y su relación laboral para el siglo XXI.

En razón del ingreso de nuestro país a los tratados de libre comercio, no sólo con los Estados Unidos, si no con la Comunidad Económica Europea, las empresas mexicanas que no superen el nivel que se requiere para ser competitivas, no sólo para exportar al extranjero, si no aún para afrontar la competencia en nuestro propio país, deberán de resolver con éxito su mejor formula de acceder a la mejor competitividad, esto es, la forma que hacen sus negocios frente a sus competidores.

³⁷ *Ibidem* p. 36.

No sobrevivirá empresa alguna que no pueda enfrentar con éxito a sus competidores.

La experiencia nos dice que existen tres rasgos entre las empresas competitivas que marcarán el rumbo del éxito en las mismas:

- 1.- Satisfacer las necesidades del cliente.
- 2.- Atender y desarrollar a su propio personal.
- 3.- Un liderazgo eficaz.

Las empresas que no entiendan que satisfacer la necesidad de su cliente es el rasgo primordial y significativo para sobrevivir en el mercado, perderán la oportunidad que les brinda el nuevo siglo para prevalecer y descollar sobre su competencia.

Las empresas que olviden atender y desarrollar a su propio personal, no contarán con la base primaria, única fuente de la posibilidad de éxito para enfrentar su competencia, sólo en un personal altamente identificado con la empresa, que conozca y aporte ideas sobre la resolución de los problemas de sus áreas de trabajo y que entienda la necesidad de cooperar en la productividad de la empresa, puede fundamentar el éxito de la misma: si no tenemos el personal capacitado, atendido y motivado, para servir al cliente, no tenemos empresa, aunque fuere enorme cualquier otra infraestructura.

Por último sin un liderazgo eficaz, honesto, transparente, efectivo, bien dirigido y actuando de buena fe, no tenemos empresa.

La competitividad es un resultado de la productividad.

La productividad es un resultado de la calidad total.

La calidad total es un resultado de la calidad de los recursos humanos.

Si el director de una empresa recibe diariamente en su escritorio un reporte de finanzas, uno de producción y uno de ventas, tiene que recibir uno de recursos humanos, base del edificio de cualquier empresa.

La organización cuyos recursos humanos no funcionan, desaparecerá más rápido que si no trabajan sus recursos financieros o de producción o ventas.

La calidad de los recursos humanos es el sustento de una empresa competitiva y es el requisito fundamental para prevalecer en el nuevo siglo.

El sindicato, organización legítima y requerida necesariamente como motivador de la excelencia de la relación laboral e interlocutor único y válido de la fuerza laboral, debe devenir en factor de productividad, en integrador entre empresa y trabajadores de la nueva productividad con calidad, única fórmula de la riqueza y éxito en el nuevo siglo.

El hombre de recursos humanos es hoy por hoy tan importante e igual que el detonador de producción, ventas o finanzas, es parte del primer paso de la producción, la fuerza laboral.

El hombre de recursos humanos de la empresa, debe tener sentado a su derecha al líder sindical moderno, interlocutor y representante de los trabajadores y factor de productividad de los recursos humanos.

La anterior idea, ya se entiende en las empresas modernas y con lo que deben ser los nuevos líderes sindicales modernos, ya hay tendencias para el nuevo siglo en varias empresas para dar el papel necesario e histórico al hombre de recursos humanos que junto con el líder sindical,

modela la relación laboral día con día para conducirla a la productividad exitosa de la empresa en el año 2000.

Se recomienda y se sugiere que eduquemos, entendamos, negociemos con nuestro líder sindical para llevarlo a ser figura del nuevo sindicalismo productivo que nos va a dar el éxito al enfrentar la competitividad de nuestras empresas.

2.2.5.- Tendencia a desaparecer la micro empresa.

“En la actualidad las empresas de carácter mundial han observado, no sólo la tendencia, sino la realización en los hechos de fusionarse o absorber las más grandes a las más pequeñas, a fin de aprovechar los nichos de mercado que cada una de ellas tenía y conjuntar las oportunidades y sinergias a fin de luchar contra su competencia, o en la mayor parte de los casos absorber su propia competencia, lo que les va a dejar posibilidades monopolicas en sus actividades”³⁸.

Los hechos mencionados han reflejado preocupación en los gobiernos, que han observado, como los grandes gigantes mundiales absorben cada vez más la actividad económica y en razón de esto, han promulgado y aplicado leyes antimonopólicas en contra de estos enormes conglomerados económicos.

El fenómeno se ha visto favorecido por la velocidad de la tecnología aplicada y la aparición, no hace más de cuarenta años de la informática, que avanzando a pasos agigantados, ha permitido realizar operaciones en segundos entre una empresa de Hong Kong y una de Europa o de Estados Unidos.

³⁸ PERIODICO Reforma, publicación Marzo del 2000, página 9.

Agregando a lo anterior, la creación de paraísos fiscales como son Bahamas o Panamá o el secreto bancario de Suiza, los grandes capitales han perdido nacionalidad y se mueven sin patria ninguna por un teclazo de computadora de Islas Caimán a Basilea, evitando que se conozca el origen del dinero y se le grave con impuestos: independientemente de la enorme cantidad de dinero que por narcotráfico se mueve alrededor del mundo, lavándose continuamente y creando crisis nacionales de falta de liquidez en países económicamente débiles como el nuestro, cuando los capitales arriban a las bolsas de valores para obtener ganancias inmediatas y desaparecer del lugar, sin crear fuentes de trabajo y empuñar tecnologías.

Alrededor de este fenómeno, ocurre que como consecuencia de él y otros elementos concurrentes, también en lo nacional, las grandes empresas van comprando sus competencias, más pequeñas y monopolizando el mercado.

He asistido al ejemplo de que la poderosa empresa de refrescos de cola, compre en algunas provincias a sus débiles competidores de refrescos de sabores, produciendo ella sola para todo el mercado local, lo que además le trae la ventaja de evitar las guerras de precios y las comparaciones de calidad.

Por supuesto, lo anterior trae como consecuencia que las microempresas y aún algunas medianas, no puedan sostener su nivel competitivo ante las grandes y para evitar la desaparición y quiebra, se fusionan o se venden a éstas.

La tendencia es irreversible, ya que es evidente que el cliente potencial adquiere productos de la microempresa, si ésta es especializada en algún

producto o si conoce el producto o servicio de tiempo atrás, pero resulta lógico que el cliente en vez de acudir por ejemplo a una pequeña papelería, acuda a una gran tienda de autoservicio de productos de oficina, por que no sólo encontrará lo que busca en diversas formas y presentaciones, sino que además podrá ver otros productos que pueda necesitar o bien anotar su futura compra.

Algunas de las consecuencias visibles de este fenómeno, van a ocasionar que muchos microempresarios acaben por emplearse en empresas grandes ante la imposibilidad de competir con ellos.

Sin embargo el problema, resulta ser delicado, pues muchos microempresarios que se sostienen ellos mismos con algunos trabajadores y aportan la mayor parte del crecimiento de la economía a nuestro país, al verse invadidos, dejarán de otorgar esas fuentes de trabajo tan necesarias a la República, agravando más el problema social del desempleo, puesto que las grandes empresas no pueden absorber la mano de obra no especializada, que va quedando cesante.

El fenómeno aquí descrito, puede convertirse en el obstáculo más serio, para la implementación de la nueva cultura laboral, que hemos descrito, como promotora de la mejoría del nivel de vida de los trabajadores, que tanto se requiere.

CAPITULO I I I

DISPOSICIONES LEGALES EN MATERIA SINDICAL.

3.1.- Concepto de Coaliciones.

En la redacción original del artículo 123 Constitucional, aprobado por el Constituyente, en la fracción XVI, se establece a la letra: "Artículo 123, apartado A.-

XVI.- Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc."³⁶⁷

La disposición Constitucional ha permanecido vigente, idéntica hasta la fecha y no ha sufrido reformas por lo que se refiere al derecho-garantía de asociación de trabajadores y patrones para coaligarse, juntarse, reunirse, asociarse para formar sindicatos o asociaciones profesionales, etcétera, que signifique trascender como grupo en la vida laboral del país.

Es bueno analizar la profundidad del concepto, ya que analizando el mismo encontramos la facultas exigendi de no un individuo, sino de un grupo que encuentra como garantía del Estado, permitirle constitucionalmente reunirse, juntarse o coaligarse en defensa de sus intereses comunes: esto es, la disposición constitucional, reconoce, la posibilidad y el derecho del trabajador o patrón a reunirse con sus similares para defender en común sus intereses.

Por principio encontramos que la garantía obedece a una necesidad social de reunirse o juntarse con vistas a mejorar un gremio o conjunto de personas.

³⁶⁷ CONSTITUCIÓN Política de los Estados Unidos Mexicanos, Ed., Sista, México, 1999, p. 78.

Estamos ante una garantía social, o sea el individuo deja de permanecer solo frente al Estado para juntarse a un grupo que va a exigir que se cumplan a favor de todo el grupo y no sólo del individuo, una serie de derechos del que es titular y beneficiario, el individuo, en tanto esté unido o coaligado al grupo, que le va a dar la calidad de beneficiario.

El individuo como tal no tienen derecho a percibir los beneficios o derechos del Estado en el caso, sino cuando se une a un grupo y recibe los beneficios que se le deben otorgar a todo el grupo, de tal manera que por ser parte del grupo recibe el beneficio. De aquí la importancia del derecho de asociación.

Las garantías sociales tienen su origen en la conciencia de clase o grupo de una parte de la sociedad.

Efectivamente si analizamos el estricto derecho romano, encontramos el "principio de igualdad de las partes en el proceso", que garantiza, que ante la Ley cada individuo es igual a otro, independientemente de su grado de cultura, riqueza personal o situación: Sin embargo, el derecho social parte de este principio por lo que se refiere a la materia laboral, ya que considerando al trabajador como la parte más débil que el patrón en la actuación jurídica y social, y esto lleva a establecer por ejemplo en la Ley Federal del Trabajo, el principio de que: "en caso de duda prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador", según apreciamos en el artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo reglamentaria del artículo 123 Constitucional.

Igualmente en la Ley Federal del Trabajo se establece la posibilidad de que la Autoridad laboral en materia procesal, pueda citar al trabajador

para que corrija o complete la demanda, lo que nos da una visión de que la Junta actúa como Juez y parte en el procedimiento.

Las anteriores observaciones, llevan la intención de expresar que el derecho laboral Mexicano, partiendo de los principios del artículo 123 Constitucional, reglamentados por la Ley Federal del Trabajo de 1932 y la de 1970, reconocen plenamente al grupo trabajador como conjunto o unión de personas que pueden exigir y obtener derechos a través de su actuación de grupo y que influyen directamente en la vida nacional y por cierto políticamente han influido como sector del partido en el gobierno (PRI), durante mucho tiempo.

La Ley Federal del Trabajo, desarrolla en su esquema estructural, en su título Séptimo, la segunda parte de las dos grandes ramas conceptuales del derecho del trabajo: o sea, después de manejar las relaciones individuales de trabajo, pasa a las relaciones colectivas de trabajo: esto es, maneja las disposiciones expresas en materia jurídico laboral para regular lo que consideramos el meollo del esquema del derecho social: el grupo humano, tratado como clase, conglomerado o unión de gentes reunidas con un objetivo, o sea el ser trabajadores.

Lo anterior, nos lleva al concepto de coalición: deriva del latín *coalitum*, que significa reunirse, juntarse, liga, unión: Según el Diccionario de la Real Academia Española.

Definición del tratadista Paul Pic.- "Coalición es la acción concertada de cierto número de obreros o cierto número de patronos, para la defensa de sus derechos o de sus intereses comunes".

Como base fundamental de la relación colectiva de trabajo, la Ley define la coalición como sigue:

“Artículo 354 de la LFT.- La Ley reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patrones.⁴⁰”

“Artículo 355 de la LFT.- Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes.⁴¹”

Por principio de cuentas la ley recoge la garantía Constitucional de reunirse los individuos particulares en grupo, en defensa de sus intereses comunes, con el objetivo de obtener un beneficio lícito común que es la mejoría de sus intereses laborales.

Las coaliciones son y han sido base de los sindicatos y hoy por hoy, dejaron de ser un concepto nebuloso que daba principio a la fuerza sindical, para ser una realidad social, que ante el desprestigio sindical nacional, regresa a la pureza de su concepto, que es reunirse para mejorar el nivel de vida del grupo.

Es objetivo de este trabajo, demostrar que en la realidad laboral nacional, las coaliciones han rebasado y desbordado a los sindicatos corporativos y registrados para obtener beneficios laborales.

Las coaliciones se dan y nacen en un rejuego de poderes cambiantes de un líder informal a otro, a cual más anunciándose como radical para superar al anterior y hacerse del poder de la gente, lucha en

⁴⁰ LEY Federal del Trabajo, 7ª ed., México 1999, Ed., Alf, p. 115.

⁴¹ Idem.

la cual los sindicatos constituidos pierden su sustento, que sería el apoyo de la gente de la base trabajadora.

A partir de 1979, aparece en nuestro país la tendencia de grupos radicales, coalicionistas que se separan de poderosos sindicatos nacionales, corporativos y políticos, con tradicionales cuotas de poder y de puestos públicos y cargos de elección popular y empiezan a formar las llamadas "coordinadoras", que pretendiendo ostentar un carácter nacional, se empiezan a desprender de las organizaciones corporativas tradicionales, tanto en las organizaciones del campo, como populares, indígenas y por supuesto laborales.

Esta última reflexión me lleva a concluir en esta parte específica, de que las coaliciones han tomado y tendrán enorme importancia en los movimientos laborales colectivos y por supuesto participarán activamente en la reestructuración de los sindicatos para involucrarse en los conceptos modernos de la nueva cultura laboral, específicamente, aumento de productividad y calidad en el trabajo y mejoría en el nivel de vida de los trabajadores.

A continuación, realizo comentarios sobre la disposición legal, que durante tantos años ha regido la organización colectiva laboral en nuestro país.

3.2.- Constitución de los Sindicatos.

Efectivamente, la disposición de la Ley reglamentaria del artículo 123 Constitucional, en relación a los sindicatos, señala en su letra:

“Artículo 356 de la LFT.- Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.”⁴²

Se había comentado que el concepto de asociación, contiene la reunión de un grupo de personas, con un similar interés, que se juntan con el objetivo fundamental de estudiar, mejorar y defender como grupo sus intereses.

A lo largo de los años he observado en las Juntas de Conciliación, en la Secretaría del Trabajo y en las calles de las principales Ciudades del país, conjunto de hombres que agrupados en coaliciones o sindicatos, reivindican sus intereses de grupo.

Como se ha observado en la parte histórica de este trabajo, relacionada con nuestro país, los sindicatos han participado activamente en la vida social, en la vida laboral, pero sobre todo en la vida política de México, primero el Partido Nacional Revolucionario de Plutarco Elías Calles y luego el Partido Revolucionario Institucional, los cuales tomaron al sector obrero organizado como uno de los pilares partidistas y a cambio de votos y orientación política, dándole a los sindicatos, gobiernos del PRI diputaciones, senadurías y posiciones de gobernadores de diversos Estados de la República a fin de manejar el sector obrero organizado.

Evidentemente la figura sindical o la esencia del sindicato que de los años treinta a los sesentas en nuestro país, fue tan alabada y socorrida, a partir de los setentas y a la fecha ha decaído enormemente, con base al deterioro de la figura, por la continua corrupción de las organizaciones sindicales, que no sólo permanecieron estáticas e inamovibles en sus

⁴² LFT Federal del Trabajo, 7ª ed., México 1999, Ed., Art. p. 115.

objetivos y funciones, sino que tampoco cambiaron las caras de los líderes sindicales, reprimiendo siempre toda nueva idea que pretendía modificar el sindicalismo y cerrando filas a los nuevos hombres que querían entrar a él, manteniendo al trabajador en un nivel de bajos salarios e ignorancia y controlándolo políticamente.

Si agregamos a esto último que las organizaciones sindicales actuales en general, con excepciones honrosas, han obtenido algunos avances para los trabajadores, habiendo sido prácticamente los últimos a partir de la reforma a la Ley de 1970 del Presidente Díaz Ordaz, también lo es que quedaron atrás de la modernidad y la movilidad cambiante de las empresas, desde la aparición de los círculos de calidad Japoneses y hasta los conceptos de la nueva cultura laboral.

Con lo anterior, quiero decir que la disposición legal referida al concepto de "sindicato" que aquí estudio, queda como otros tantos conceptos de las Leyes mexicanas, sólo escritas en papel: o sea, que legalmente el sindicato, sigue siendo la asociación de trabajadores constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses, pero en la práctica, cuando ya muchas empresas se cuestionan para qué les sirve el sindicato, si los propios empresarios han sido más creativos y revolucionarios en los cambios laborales, nuestros sindicatos-tortuga han perdido de vista sus objetivos reales y han perdido de vista que dentro de las facilidades y conceptos de la nueva cultura laboral en forma moderna, podrían cumplir en verdad sus objetivos legales, capacitando y promoviendo prácticamente al trabajador mexicano dentro de esta cultura, cambiando su mentalidad del concepto "trabajar lo menos posible" al concepto "obtener máxima productividad con calidad", lo que les daría mejor nivel de vida a los trabajadores, precisamente en la defensa de sus intereses.

Si el organismo sindical se reestructura por medio de sus estatutos y sobre todo por la práctica democrática de agilizar el cambio de sus cuadros de representantes: favorecido lo anterior por las Autoridades, se logrará aterrizar los principios de la nueva cultura laboral, según se pueden dar ejemplos de diversas empresas que ya operan de esta manera.

Es de comentarse que algunas empresas de comida rápida americana, conocidas por sus ventas de hamburguesas o pollo, han contratado trabajadores por horas, considerando que estudiantes o amas de casa o cualquier persona, trabaje las horas que más les conviene, para poder dedicar el resto de su tiempo a otras actividades.

Lo anterior, requiere de un análisis que me lleva a concluir que desde el punto de vista de la organización, resulta ideal que el trabajador elija sus horas de trabajo y sin ninguna restricción las labore en el tiempo que ha destinado para ello.

De lo anterior se desprende que las empresas tendrán que tener las infraestructuras suficientes para recibir el servicio de los laborantes en las horas que éstos han elegido, sosteniendo la productividad con calidad de sus operaciones: siendo aquí donde se va aterrizando poco a poco la nueva cultura laboral y donde bien organizada la operación, puede dar extraordinarios resultados.

Por otro lado, la Ley Federal del Trabajo desde su creación en 1932 y la ratificación de algunas disposiciones como la de 1970, señala la libertad de unirse para constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa.

Resulta obvio que constituir sindicatos es un derecho Constitucional del trabajador o patrón y el elemento de interés que a continuación se transcribe es determinar en qué consiste la "autorización" y de quien puede provenir. Esto es la autorización proviene de la autoridad o de la empresa en su caso y por supuesto las conclusiones son obvias. Veamos la disposición:

"Artículo 357 de la LFT.- Los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa."⁴³

Resulta evidente que la empresa no tendría que dar autorización al ejercicio de un derecho de los trabajadores y por lo que se refiere a la autoridad, ésta tampoco tendría que dar una autorización a un derecho que es garantía constitucional de los trabajadores.

Ahora bien, lo que la Autoridad en términos de Ley lleva a cabo, es el registro de la organización sindical constituida y no la autorización para constituirse, que disfruta de plena libertad.

Sin embargo en la practica éste derecho ha sido absurdamente restringido y se ha convertido en uno más de los derechos "escritos" pero no "practicados" de los trabajadores mexicanos, dado que la autoridad retrasa y provoca infinidad de obstáculos de registros a nuevos sindicatos, por estar comprometidos con los sindicatos corporativos que influyen en la Secretaría del Trabajo y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Por lo que se refiere a las clases de sindicatos, el legislador consideró clasificarlos por ámbito y actividad, conforme al numeral que se transcribe:

“Artículo 360 de la LFT.- Los sindicatos de trabajadores pueden ser:

I. Gremiales, los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad:

II. De empresa, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa:

III. Industriales, los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial:

IV. Nacionales de industria, 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; y

V. De oficios varios, los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte.¹¹”

En realidad la clasificación mencionada, dista mucho de funcionar en la práctica formalmente: de hecho entre los sindicatos gremiales se destacan el de los estibadores, el de los músicos, el de los pilotos y el de los soldadores, conocidos por su combatividad, pero que últimamente se han distinguido por haber ingresado a los “arreglados” contrato colectivos y que de hecho ya tienen muchos beneficios.

Por lo que se refiere a los sindicatos de empresa, a mi modo de ver estos son la base real del sindicalismo y los que en realidad pueden aterrizar o aplicar la nueva cultura laboral. Aquellos formados por trabajadores de la propia empresa, que conocen a la misma y tienen un sentido de identidad y por supuesto van a llevar a cabo sus acuerdos con la empresa con vistas a resolver problemas particulares de los propios

¹¹ LEY Federal del Trabajo, 7ª ed., México 1999, Ed., Alf., p. 115.

¹² Ibidem., p. 116.

trabajadores de la empresa y de la empresa misma, dada la localización precisa de sus compromisos.

Debe insistirse en que el gobierno, en el manejo social de la clase obrera, hizo participes a sus más destacados líderes nacionales y corporativos, con puesto políticos o de elección popular, pero sin beneficiar al trabajador y al trabajo en si mismos.

Los sindicatos industriales han funcionado hasta el punto en que se encuentren identificados con las industrias a las que sirven, con el defecto natural de que nombran "delegados en las empresas", estando fuera los comités ejecutivos, lo que no deja de crear el alejamiento de los líderes de los problemas laborales; lo que igualmente puede decirse de los nacionales de industria, que siendo aún más poderosos, ya tienen mucho carácter político en los diversos estados de la república que participan o en el ámbito Federal, por lo que claro quedan más alejados todavía de la base trabajadora, estos son los grandes sindicatos que afiliados o formando parte de las centrales nacionales, como C.T.M., C.R.O.C., C.T.C., C.O.R., participan activamente en la política del país, debiendo aclarar que últimamente su fuerza se apaga en los pasillos de la Secretaría del trabajo, pues en las calles aparecen más las coordinadoras y las coaliciones.

Por último, por lo que se refiere a los sindicatos de oficios varios, estos están propiamente en desuso y no tienen mayor funcionamiento.

No se puede dejar de hablar de los sindicatos de los patrones, puesto que tanto en los artículos 357, como en el 361 y aún en el 364 se habla de la posibilidad de constituir estos sindicatos, de cómo pueden ser formados o cómo deben de constituirse.

En realidad el concepto de "sindicato" ha estado siempre relacionado con los trabajadores y no con los patrones. sin embargo, el legislador no dejó a fuera de la Ley los sindicatos de patrones, considerando que el derecho de asociarse es constitucional para toda organización.

Tradicionalmente el único sindicato de patrones ha sido la Confederación Patronal de la República Mexicana a las que están adheridas las diversas Confederaciones Patronales de los Estados más activos en la industria en la República, como es Nuevo León y Jalisco.

Éste sindicato patronal ha funcionado como tal sin ser Cámara Industrial o Comercial y con una organización peculiar.

Las disposiciones de la Ley sobre estos sindicatos los llevan por supuesto a que los patrones tienen derecho a constituirse, sin necesidad de autorización previa: a que pueden ser formados por patrones de una o varias ramas de actividades y nacionales que son formados por patrones de una o varias ramas de actividades de distintas entidades federativas y deberán constituirse en todo caso por tres patrones por lo menos, atendiendo a su registro al igual que los demás sindicatos y a sus estatutos y obligaciones, dentro de las mismas normas del capítulo relativo a sindicatos que señala la Ley Laboral.

En la practica, es lamentable observar el favoritismo de la Secretaria del Trabajo hacia los sindicatos corporativos nacionales.

3.3.- Registro de los Sindicatos.

La disposición comentada se va a relacionar con el registro de los sindicatos; ya que si bien es cierto que no se requiere autorización para constituirlos, si se requiere registrarlos, siguiendo el orden lógico de organización y gobernabilidad, de tal forma que la Ley establece los principios del registro sindical, según se puede observar:

“Artículo 365 de la LFT.- Los sindicatos deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local, a cuyo efecto remitirán por duplicado:

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

Los documentos a que se refieren las fracciones anteriores serán autorizados por el Secretario General, el de Organización y el de Actas, salvo lo dispuesto en los estatutos.^{45*}

Los requisitos del registro sindical, en principio dan al Secretario General, el de Organización y el de Actas, el carácter de fe pública para los efectos de la veracidad de los documentos que se presentan ante la Secretaría para el registro, ya que dichos documentos son “autorizados” por dichos funcionarios de la organización que por supuesto deben haber sido elegidos en términos de estatutos en la copia autorizada de la

*LEY Federal del Trabajo, 7ª ed., México 1999, Ed., Alt, p. 116.

Asamblea Constitutiva y la autorizada del acta de la Asamblea en que se eligió la directiva.

Las disposiciones mencionadas no dejan de prestarse a dudas, esto es, los documentos señalados en este numeral son autorizados por las mismas personas que han sido elegidos como directiva por Asamblea cuya copia autorizada ellos mismos han autorizado.

Lo anterior de alguna manera sugiere que para los efectos del registro será evidente que las Asambleas constan en actas que están autorizadas por los directivos del sindicato y la prueba fehaciente de la celebración de la Asamblea es el acta relativa, lo que pudiera implicar en algún momento que las Asambleas no fueren celebradas y solo se levantarán las actas que autorizan las directivas.

Con estos problemas, la Secretaría en materia Federal, y las Juntas Locales en su competencia, han sido muy cuidadosos en pedir los padrones de los afiliados al sindicato con sus firmas e identificaciones, para dar validez a las actas presentadas en los registros, lo que ha traído como consecuencia, desgraciadamente, el abuso por parte de los sindicatos en el pretendido registro de organizaciones fantasmas y el abuso por parte de la autoridad en favorecer los registros a personajes reconocidos o recomendados de la política sindical.

Aquí nos encontramos las primeras posibilidades de reforma a estas disposiciones legales para asegurar la validez de las constituciones sindicales y de los registros de autoridad, para hacer efectiva en verdad, la libertad de asociarse sindicalmente y democratizar los sindicatos.

Por otro lado, al analizar las posibilidades de negarse el registro, encontramos el siguiente numeral:

“Artículo 366 de la L.F.T.- El registro podrá negarse únicamente:

I. Si el sindicato no se propone la finalidad prevista en el artículo 356:

II. Si no se constituyó con el número de miembros fijado en el artículo 364; y

III. Si no se exhiben los documentos a que se refiere el artículo anterior.

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

Si la autoridad ante la que se presentó la solicitud de registro, no resuelve dentro de un término de sesenta días, los solicitantes podrán requerirla para que dicte resolución, y si no lo hace dentro de los tres días siguientes a la presentación de la solicitud, se tendrá por hecho el registro para todos los efectos legales, quedando obligada la autoridad, dentro de los tres días siguientes, a expedir la constancia respectiva.⁴⁶”

Resulta evidente que la Ley a estudio, nos remite a que el registro se puede negar, si el sindicato no se propone la finalidad señalada en el numeral 356 de la Ley.

También se puede negar el registro, si no se constituyó el sindicato, con el número de miembros fijado en el artículo 364, esto es, 20 trabajadores en servicio activo o tres patrones; e igualmente se puede negar el registro sino se exhiben los documentos a que se refiere el artículo 365 de la multicitada Ley.

Se especifica en la disposición, que satisfechos los requisitos que se establecen para el registro de los sindicatos, ninguna autoridad podrá negar el registro, lo que en la practica ha establecido un contrasentido, puesto que para algunas autoridades, algún sindicato que pretende registrarse en contra de la política corporativa nacional, la secretaria del Trabajo, nunca considera satisfechos los requisitos y aunque no niega el registro, nunca lo otorga, evadiendo el registro obligatorio que fija el propio artículo en cuanto a que si la autoridad no resuelve la solicitud en un términos de sesenta días y requerida de resolución se tiene que otorgar el registro expidiendo la constancia respectiva; aunque como ya se dijo, sin embargo en ocasiones la secretaria se pasa meses solicitando, nuevos padrones y aclaraciones de los mismos o supuestos defectos en las actas referidas a las Asambleas que señala el artículo 365 y no está resolviendo el problema.

Es preciso atender a la reflexión de que si el derecho de libre asociación y el de constitución de sindicato, es totalmente libre y no requiere autorización ninguna, entonces si para los efectos de orden y gobernabilidad, la ley estipula la obligatoriedad de los sindicatos de registrarse, entonces, que sucedería si un sindicato se constituye, pero no solicita o no obtiene el registro correspondiente; hechos estos que lo colocarían como un sindicato no ilegal, pero sí quedaría limitado en los efectos de acción que requeriría para que todo tramite que hiciera ante la autoridad fuere considerado válido.

Si atendemos en este orden de ideas a los efectos legales que produce el registro ante la Autoridad laboral, el complemento lo encontramos en el numeral que a continuación se cita:

⁴⁰ LEY Federal del Trabajo, 7ª ed., México 1999, Ed., Alf, p. 117.

“Artículo 368 de la LFT.- 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.⁴⁷”

Al cambiar los sindicatos, sus directivas, levantan las actas correspondientes a las asambleas que contienen dichos actos y estas actas son registradas ante la Secretaría de Trabajo o las Juntas de Conciliación en el caso de los registros locales.

Por lo que toca a los casos de cancelación de registro, puedo analizar el siguiente numeral:

“Artículo 369 de la LFT.- El registro del sindicato podrá cancelarse únicamente:

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

La Junta de Conciliación y Arbitraje resolverá acerca de la cancelación del registro.⁴⁸”

La cancelación legal del registro aticnde a motivos perfectamente lógicos y definidos, esto es, en el caso de disolución del sindicato que hace nugatorio su registro, o bien por dejar de tener los requisitos legales, resolución ésta que se efectúa por la Junta de Conciliación y Arbitraje y que no puede hacerse por vía administrativa en los términos del artículo 370 de la Ley en comento.

⁴⁷ LEY Federal del Trabajo, 7ª ed., México 1999, Ed., Alf, p. 117.

⁴⁸ Idem.

Puedo concluir en tanto a las organizaciones sindicales actuales, que estas en su constitución, no requieren de autorización, pero requieren el registro formal para que tengan validez sus actos: siendo en todo caso preciso examinar, si debiera modificarse la ley en cuanto a permitir a las coaliciones, obtener un registro de trámite inmediato para que tuviera validez sus actos ante las autoridades, con vista al desempeño moderno de las mismas, tomando en cuenta las estructuras actuales de los sindicatos.

El conflicto por el cual, al momento en que un sindicato constituido firma un contrato colectivo de trabajo nuevo con una empresa en la que no existía un sindicato, y que uno o algunos de los trabajadores se oponen a ser sindicalizados conforme a las estipulaciones del artículo 358 de la Ley, deberá resolverse dejando al trabajador o trabajadores que no quisieron ser sindicalizados en sus puestos, aunque sus plazas sean sujetas de sindicalización o vayan a ser insertadas en el tabulador de sindicalizados y cuando el trabajador se retire de la empresa, por cualquier causa, la plaza será ocupada por un trabajador perteneciente al sindicato que detenta el contrato colectivo de trabajo para proteger la cláusula de exclusión por admisión en el mismo.

3.4.- Estatutos de los Sindicatos.

La Ley Federal del Trabajo en congruencia Constitucional le da a los sindicatos como organizaciones libres autónomas, el derecho a autorregularse y gobernarse, de acuerdo a su normatividad, así como a elegir a sus representantes, autoadministrarse y llevar a cabo sus actividades, conforme a un programa de acción que desde luego debe de cumplir los objetivos de la organización especificados en el artículo 356 de la propia Ley y así en el numeral 359 se especifica:

“Artículo 359 de la LFT.- Los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción.⁴⁹”

Los estatutos de los sindicatos constituyen normas legales que llevadas a la práctica, norman las actividades de los sindicatos para cumplir sus objetivos, que básicamente se concentraran en el mejoramiento y defensa de sus intereses como grupo.

Veamos cual es el contenido de los estatutos de los sindicatos:

“Artículo 371 de la LFT.- Los estatutos de los sindicatos contendrán:

- I. Denominación que le distinga de los demás;
- II. Domicilio;
- III. Objeto;
- IV. Duración. Faltando esta disposición se entenderá constituido el sindicato por tiempo indeterminado;
- V. Condiciones de admisión de miembros;
- VI. Obligaciones de derechos de los asociados;
- VII. Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias. En los casos de expulsión se observarán las normas siguientes:
 - a) La asamblea de trabajadores se reunirá para el solo efecto de conocer de la expulsión.
 - b) Cuando se trate de sindicatos integrados por secciones, el procedimiento de expulsión se llevará a cabo ante la asamblea de la sección correspondiente, pero el acuerdo de expulsión deberá someterse a

⁴⁹ LEY Federal del Trabajo, 7ª ed., México 1999, Ed., Alf. p. 116.

la decisión de los trabajadores de cada una de las secciones que integren el sindicato.

c) El trabajador afectado será oído en defensa, de conformidad con las disposiciones contenidas en los estatutos.

d) La asamblea conocerá de las pruebas que sirvan de base al procedimiento y de las que ofrezca el afectado.

e) Los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito.

f) La expulsión deberá ser aprobada por mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato.

g) La expulsión sólo podrá decretarse por los casos expresamente consignados en los estatutos, debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso:

VIII. Forma de convocar a asamblea. época de celebración de las ordinarias y quórum requerido para sesionar. En el caso de que la directiva no convoque oportunamente a las asambleas previstas en los estatutos, los trabajadores que representen el treinta y tres por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos, podrán solicitar de la directiva que convoque a la asamblea, y si no lo hace dentro de un término de diez días, podrán los solicitantes hacer la convocatoria, en cuyo caso, para que la asamblea pueda sesionar y adoptar resoluciones, se requiere que concurren las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato o de la sección.

Las resoluciones deberán adoptarse por el cincuenta y uno por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos:

IX. Procedimiento para la elección de la directiva y número de sus miembros:

X. Periodo de duración de la directiva:

XI. Normas para la administración, adquisición y disposición de los bienes, patrimonio del sindicato;

XII. Forma de pago y monto de las cuotas sindicales;

XIII. Época de presentación de cuentas;

XIV. Normas para la liquidación del patrimonio sindical; y

XV. Las demás normas que apruebe la asamblea.⁵⁰

Veamos en qué se concentran las disposiciones legales sobre el contenido de los estatutos, además de las normas de estatutos de los sindicatos, como denominación, domicilio, objeto, duración, condiciones de admisión y obligaciones y derechos de los asociados, los estatutos se concentran en un tema por demás delicado, que es el procedimiento de expulsión y correcciones y disposiciones disciplinarias de los miembros, que llevan relevancia, puesto que para un trabajador expulsado del sindicato, le significa ser despedido por la empresa sin responsabilidad para el patrón por la aplicación de la cláusula de exclusión.

Sin embargo, a parte de lo anterior, las disposiciones de los estatutos se refieren a la forma de convocatorias de asambleas y celebración de las mismas; procedimientos para la elección de la directiva y número de sus miembros, así como el periodo de su duración y las normas para la administración y adquisición de los bienes, patrimonio del sindicato, así como las presentaciones de cuentas y normas de liquidación.

A mi modo de ver, lo que es sumamente importante y propuesta fundamental de este trabajo y con el objeto de lograr el mejoramiento real de las bases trabajadoras, sin que rebasen o desaparezcan los sindicatos, será incluir en los estatutos la forma, términos y obligaciones de la

directiva sindical de capacitar permanentemente a sus afiliados en relación al trabajo que realizan en coordinación con la empresa: llevar a cabo mediciones constantes de la productividad con calidad de los trabajadores en coordinación con las empresas, para establecer bonos de productividad que mejoren el nivel de vida de los trabajadores, perfeccionándose los sistemas de calificación del trabajo de la gente y vigilar permanentemente la aplicación continua en la línea de producción de los principios de la nueva cultura laboral en general, sobre los valores trabajo honradez, solidaridad y en concreto y principal sobre el trabajo productivo de calidad de cada trabajador, en coordinación con la empresa a fin de implementar los conceptos de multihabilidades y equipos autodirigidos.

De lograrse plasmar en los estatutos estas disposiciones y aterrizarlas en la práctica, los sindicatos aseguraran su permanencia coordinada con la empresa, con el fin de satisfacer los objetivos sindicales básicos de mejoría en el nivel de vida de los trabajadores; más adelante, dentro de este trabajo se darán algunas ideas de lo aquí expresado para el efecto de determinar cómo podrían reformarse los estatutos a fin de obtener la implementación de la nueva cultura laboral en las organizaciones sindicales.

Existen otras diversas disposiciones de la Ley por lo que se refiere a la normatividad de los sindicatos como la contemplada en el numeral 363 de la Ley en cuestión:

“Artículo 363 de la LFT.- No pueden ingresar en los sindicatos de los demás trabajadores, los trabajadores de confianza. Los estatutos de los

³⁰ LEY Federal del Trabajo, 7ª ed., México 1999, Ed., Alf., p. 118.

sindicatos podrán determinar la condición y los derechos de sus miembros, que sean promovidos a un puesto de confianza.⁵¹”

Ha sido larga y grande la discusión sobre si los trabajadores de confianza pueden participar en la lucha de clases en defensa de sus intereses.

La Ley Federal del Trabajo, claramente contiene dos disposiciones similares en cuanto a evitar que los trabajadores de confianza puedan inmiscuirse en la lucha de los trabajadores sindicalizados para reivindicar sus derechos, aparte de la disposiciones que aquí comentamos, observemos la del 183 del propio Código Laboral.

“Artículo 183 de la LFT.- Los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, ni serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga, ni podrán ser representantes de los trabajadores en los organismos que se integran de conformidad con las disposiciones de esta Ley.⁵²”

Resulta de ya conocido derecho que los trabajadores al servicio de una empresa, responden a las características de “sindicalizado” y de “no sindicalizado” (los conocidos con el desafortunado término: trabajadores de confianza).

Es claro que el ánimo del legislador de 1932 y del de 1970 y tomando en cuenta los artículos 9 y 11 de la propia Ley, el trabajador de confianza es el necesario instrumento del patrón que conservando su

⁵¹ Ibidem, p. 116.

⁵² LEY Federal del Trabajo, 7ª ed., México 1999, Ed., Alf, p. 75.

mentalidad de actuar de "parte de la empresa" no pierde su calidad de trabajador, lo que le da la razón de ser a los artículos que se comentan.

Sin embargo, la mentalidad "de parte del patrón" en la tradicional lucha de clases, está siendo revisada con seriedad en la época moderna.

Si tomamos en cuenta la globalización mundial de los mercados y la absoluta necesidad de darle a la empresa todo el apoyo de productividad con calidad, principios de la nueva cultura laboral, para poder hacer frente a la feroz competencia internacional y sobrevivir en el mercado, la lucha de clases empieza a aparecer como difuminada ante estos conceptos.

Si tomamos en cuenta que doctrinariamente y en la práctica de algunas empresas, los trabajadores empiezan a ser factor de calidad para apoyar al capital en la lucha de competencia, ya el laborante no puede ser factor de lucha contra el propio capital, sino factor de unión combinada y coordinada por el sindicato para servir a los propósitos de la empresa que ya deben ser en mucha parte la mejoría del nivel de vida de los propios trabajadores.

Si atendemos a alguna revisión de contrato colectivo de Teléfonos de México y algunas otras empresas, veremos que entre las prestaciones o adquisiciones de los trabajadores en sus negociaciones, ya se cuentan la facilidad de la adquisición de acciones de la empresa que aunque fuere en pequeño número o de baja calidad, llevan al laborante a formar parte del capital de la empresa, ya en lo económico, no nada más en el capital humano o intelectual de la misma, sino que ya los trabajadores se constituyen en parte de la economía del capital empresarial.

Sobre las anteriores bases palidecen pues, los conceptos de luchas de clases y de reparto de utilidades como están planteados, ya que no es lo mismo ser simple trabajador sujeto a reparto de utilidades laboral, que trabajador-socio de la empresa obteniendo dividendos por el resultado económico de la misma, independientemente del salario por la labor desempeñada del trabajo.

Ahora bien, en los actuales términos de la Ley podrán pues coexistir en una empresa, sindicatos de trabajadores sindicalizados con sindicatos de trabajadores de confianza, lo que en la práctica no se da, puesto que los escasos sindicatos de confianza han ido desapareciendo como es el caso de Cervecería Moctezuma, hoy Cuahutemoc Moctezuma de Femsa.

Los intentos de sindicalización de empleados de confianza se siguen tratando a la usanza de cortar cabezas de dirigentes para evitar el movimiento y en la actualidad, sigue habiendo miles de jóvenes y hombres que ganando escasos sueldos se pierden en la mar de empleados de confianza que por supuesto nunca reciben pagos de tiempos extras, y que se encuentran en la frontera de los salarios sindicalizados más altos.

3.5.- Representación de los Sindicatos.

Por lo que se refiere a la representación de los sindicatos, analicemos los artículos 375 y 376 de la Ley de la materia como se expresan:

“Artículo 375 de la LFT.- Los sindicatos representan a sus miembros en la defensa de los derechos individuales que les corresponda, sin perjuicio del derecho de los trabajadores para obrar o intervenir

directamente, cesando entonces, a petición del trabajador, la intervención del sindicato.⁵³

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

Los miembros de la directiva que sean separados por el patrón o que se separen por causa imputable a éste, continuarán ejerciendo sus funciones salvo lo que dispongan los estatutos.⁵⁴”

Por principio encontramos dos diferentes representaciones: en la primera de ellas la del numeral 375, encontramos la representación que el sindicato detenta de sus miembros, en la defensa de los derechos individuales que les corresponde, sin perjuicio del derecho individual del trabajador de obrar directamente, cesando a su petición a intervención del sindicato.

Esta representación jurídica y social, conlleva al sindicato a cumplir con sus obligaciones para con sus representados de tal manera que el sindicato como organización, detenta personalidad jurídica para acudir en lo colectivo en defensa de todos sus agremiados antes las acciones jurídicas que se interpusieran en contra de la persona moral: así como para el caso de la representación del trabajador en lo individual.

Ahora bien, esta representación la de la persona moral se ejerce por su Secretario General por Ley o por la persona que designe su directiva, salvo disposición especial de los estatutos.

⁵³ LEY Federal del Trabajo, 7ª ed., México 1999, Ed., Alf, p. 119.

⁵⁴ LEY Federal del Trabajo, 7ª ed., México 1999, Ed., Alf, p. 119.

La Secretaría del Trabajo ó la Juntas de Conciliación y Arbitraje, otorgan a la directiva de los sindicatos, el documento preciso que los acredita como representantes legales de los mismos.

La Ley consigna además en el numeral 376 la cobertura a los miembros de la Directiva que al ser separados por el control o que se hubieren separado por causas imputables a este, continuaran ejerciendo sus funciones sindicales salvo lo que dispongan los estatutos. Esto es, si el trabajador rescindió su contrato o le fue rescindido el mismo, su calidad de trabajador, queda terminada por rescisión, independientemente del procedimiento que solucione el juicio laboral la controversia; pero la persona seguirá siendo miembro de la directiva del sindicato en tanto no sea removido o cambiado de su puesto o que por término se dé fin a éste, conforme a los estatutos, evitándose así que el patrón estuviere despidiendo permanentemente a los miembros del comité ejecutivo de su sindicato para evitar el funcionamiento del mismo.

3.6.- Obligaciones de los Sindicatos.

Por lo que toca a las obligaciones de los sindicatos analicemos los artículo 377 y 378 de la Ley de la materia:

“Artículo 377 de la LFT.- Son obligaciones de los sindicatos:

I. Proporcionar los informes que les soliciten las autoridades del trabajo, siempre que se refieran exclusivamente a su actuación como sindicatos:

II. Comunicar a la autoridad ante la que estén registrados, dentro de un término de diez días, los cambios de su directiva y las modificaciones de los estatutos, acompañando por duplicado copia autorizada de las actas respectivas; y

III. Informar a la misma autoridad cada tres meses, por lo menos, de las altas y bajas de sus miembros.⁵⁵

“Artículo 378 de la LFT.- Queda prohibido a los sindicatos:

I. Intervenir en asuntos religiosos; y

II. Ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro.⁵⁶”

Evidentemente dentro de las obligaciones que por ley tienen los sindicatos, se contemplan las de proporcionar los informes que soliciten las autoridades de trabajo en cuanto a su actuación como sindicatos, por que en lo administrativo los sindicatos están registrados en la secretaría de Trabajo o Juntas de Conciliación y Arbitraje y obviamente quedan sujetos en este ámbito a cumplir con las informaciones que requieran la autoridad laboral.

Igualmente los sindicatos deben de comunicar a la autoridad que los registró en un término de diez días los cambios de su Directiva o modificación de sus estatutos acompañando copias autorizadas por duplicado de las actas respectivas e informar por lo menos cada tres meses de las altas y bajas de sus miembros.

Por supuesto los sindicatos tienen prohibición de intervenir en asuntos religiosos y ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro.

Debe aclararse que las obligaciones fundamentales de los sindicatos, a parte de las legales, están contenidas en sus estatutos, donde deberá, según se expresó, fijarse las obligaciones de la organización de convocar a Asambleas ordinarias y extraordinarias y ejecutar las

⁵⁵ LEY Federal del Trabajo, 7ª ed., México 1999, Ed., Alf., p. 120.

⁵⁶ Idem.

resoluciones de las mismas, cumpliendo sus objetivos en cuanto al mejoramiento y defensa de su agremiados y rendir a la Asamblea cada seis meses por lo menos cuenta completa y detallada del patrimonio sindical, no siendo ésta, obligación indispensable.

Por supuesto los sindicatos como persona moral tienen capacidad para adquirir bienes muebles e inmuebles destinados al objeto de la institución y defender ante las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes (numerales 373 y 374 de la Ley Federal del Trabajo).

Vale comentar algunas disposiciones adicionales de la Ley como el artículo 364 del ordenamiento referido que además de especificarse con cuantos trabajadores, deben de constituirse los sindicatos, esto es veinte en servicio activo o tres patrones según sea el caso, es preciso comentar que para la determinación del número mínimo de trabajadores, se tomará en cuenta a aquellos cuya relación de trabajo hubiere sido rescindida o terminada dentro del periodo comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de presentación de solicitud de registro del sindicato y la en que se otorgue éste, para evitar que los patrones despidieran al trabajador que está formando un sindicato.

También es comentable que no pueden formar parte de la Directiva de los sindicatos, los trabajadores menores de 16 años y los extranjeros, en los términos del artículo 372 de la mencionada Ley.

3.7.- Disoluciones de los Sindicatos.

La disolución del sindicato cancela su registro, conforme se especifica en la fracción I del artículo 369 del Código Laboral y su formato

atiende al artículo 379 que especifica:

“Artículo 379 de la LFT.- Los sindicatos se disolverán:

I. Por el voto de las dos terceras partes de los miembros que los integren; y

II. Por transcurrir el término fijado en los estatutos.⁵⁷”

No es común la disolución del sindicato y aunque existen casos como el relacionado con la Distribuidora Comercial Moctezuma en el Distrito Federal, en el que al ser liquidados todos sus miembros, se procedió a su disolución por ser sindicato de empresa, en principio es la votación de dos terceras partes de los miembros determinar dicha disolución; o bien el paso del tiempo, aunque la mayor parte de los sindicatos en sus estatutos, como en muchas sociedades mercantiles se fija en noventa y nueve años.

Por lo que toca al activo del sindicato en el caso de disolución, éste se aplicará en la forma que determinen sus estatutos y a falta de disposición expresa pasará a la Federación o Confederación que pertenezca y en su defecto al Instituto Mexicano del Seguro Social (artículo 380 de la Ley Federal del Trabajo).

3.8.- Sindicatos Federaciones y Confederaciones.

Las figuras jurídicas de Federaciones y Confederaciones, las establece la Ley en los términos de los artículos 381 al 385 de la propia Ley, y el concepto constituye básicamente en que puede existir una unión

de sindicatos, varios de ellos, que al integrar una federación, obtengan mayor fuerza laboral y política y por supuesto al reunirse varias federaciones, conjuntan una confederación como es el caso de Confederación de Trabajadores de México C.T.M.

Los sindicatos pueden formarlas o retirarse de ellas en cualquier tiempo, aún con pacto en contrario (artículo 381 y 382).

Por lo que se refiere a los estatutos de estas organizaciones, contendrán sus generales, sus formas de adhesiones de sus miembros y la representación de la Directiva y la Asamblea, así como la obligación de registrarse ante la Secretaría del Trabajo y los requisitos que deben de presentar para el efecto (artículo 383, 384, 385).

3.9.- El concepto de Contrato Colectivo de Trabajo.

Los sindicatos de trabajadores como función definitiva tradicional, tienen la de estudiar, mejorar y defender sus intereses colectivos para bien del grupo y en relación a la empresa, ésta función va a encontrar su expresión práctica en la firma y revisión continua del concepto jurídico de "contrato colectivo de trabajo".

En este concepto será preciso contemplar la definición legal del mismo:

"Artículo 386 de la LFT.- Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer

² LFT Federal del Trabajo, 7ª ed., México 1999, Ed., AH, p. 120.

las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.⁹⁸⁷

Como es conocido la relación laboral individual y colectiva tiene un inicio y una terminación. Si tomamos los extremos de una línea, encontraremos que de un lado se encuentra la contratación; esto es la forma en jurídica en que se inician las relaciones individuales, tanto individuales como colectivas.

En el otro extremo encontramos el término de la relación laboral, que pudiera contener diversas formas, entre ellas, la rescisión de contrato o despido en materia individual o terminación colectiva en su caso.

Ahora bien, entre ambos extremos encontramos las condiciones de trabajo; o sea, la situación en que se desarrolla la situación individual o colectiva entre el inicio y la terminación de la misma.

Estas condiciones de trabajo deberán constar en el contrato colectivo de trabajo, en el caso de las relaciones laborales de grupo.

El contrato colectivo de trabajo es la figura jurídica que más importancia tiene en las relaciones laborales colectivas y regula propiamente la forma, términos y condiciones en que los trabajadores en forma colectiva, van a efectuar su trabajo y van a recibir sus contraprestaciones.

Así por medio del contrato colectivo de trabajo, se fijarán las formas y términos de las jornadas de trabajo, por ejemplo los diferentes turnos de labores y también se fijarán el monto de los salarios y sus formas de pago:

⁹⁸⁷ LEY Federal del Trabajo, 7ª ed., México 1999, Ed., Alf, p. 120.

condiciones de higiene, seguridad y capacitación; prestaciones sociales y contractuales y toda la gama normativa de la relación laboral colectiva.

Basta un análisis de vista, al capítulo tercero de la Ley Federal del Trabajo para conocer no solamente el concepto jurídico del contrato colectivo de trabajo, sino por ejemplo, cómo produce la pérdida de la mayoría sindical en la administración del contrato colectivo de trabajo, o sea la titularidad del mismo, de lo que se hablará más adelante, la formalidad de la celebración y el contenido del contrato, así como las formas de establecimiento del mismo y su revisión y terminación, así como la referencia al antiquísimo contrato-ley de nefastos resultados.

Como conclusión debiera decir que las figuras jurídicas sindicales, deben ser superadas en razón de su mejor competencia para influir en la productividad con calidad en el trabajo, a fin de mejorar el nivel de vida de los trabajadores, dándole competitividad a la empresa para su supervivencia y progreso; modernizando los conceptos tradicionales de los estatutos sindicales y de los contratos colectivos de trabajo.

3.9.1.- Reglamento Interior de Trabajo.

Por lo que toca al Reglamento Interior de Trabajo el maestro Licenciado Armando Gómez Montero, cita el origen de este documento de importancia vital en la relación laboral y siguiendo con atención sus apuntes y otras investigaciones, efectivamente el reglamento es una consecuencia del llamado contrato de arrendamiento de servicios, regido por el derecho Civil y que al cambiar las normas a la relación laboral, nace la figura del Reglamento de fábrica que al separarse del contrato colectivo

se reduce en su contenido a la "determinación de la forma y manera como debían desarrollarse los trabajos"⁵⁹.

Siguiendo al tratadista Mario de la Cueva el maestro Gómez Montero reflexiona que la Ley Federal del Trabajo de 197, da al reglamento interior del Trabajo un sentido democrático, para que constituya un conjunto de garantías, destinado a precisar los deberes de los trabajadores a fin de evitar el arbitrio innecesario o exagerado en la dirección de los trabajos.

El Maestro Gómez Montero deriva características fundamentales de la definición legal del reglamento interior de trabajo, referido en la Ley de 1931, diciendo:

"a) Una característica negativa en cuanto sus disposiciones no son creadoras de nuevos derechos u obligaciones, sino pactan en el Contrato Colectivo de Trabajo; y

b) Una segunda característica positiva que consiste en la determinación de la manera como deben desarrollarse los trabajos. El Reglamento Interior de Trabajo por su naturaleza es un acto regla, creador de normas generales que resultan obligatorias para trabajadores y patronos. Su objeto último es garantizar el desarrollo de las actividades en condiciones que se ajusten a las especificaciones en el Contrato Colectivo."⁶⁰

El artículo 423 de la Ley Federal del Trabajo señala concretamente el contenido del reglamento interior.

⁵⁹ GÓMEZ Montero Armando, *Apuntes Del Derecho de Trabajo II*, página 184 y 185, México, D.F.

⁶⁰ *Ibidem* p. 185.

CAPITULO I V

TENDENCIAS ACTUALES DEL MOVIMIENTO EN EL CAMPO
LABORAL Y RESTRUCTURACIÓN INTERNA Y CONDUCTA EXTERNA
DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES DE TRABAJADORES PARA
OBTENER PRODUCTIVIDAD EN LAS EMPRESAS Y MEJORÍA EN EL
NIVEL DE VIDA DE LOS TRABAJADORES.

4.1.- Resultados económicos y prácticos de la Organización Sindical Corporativa.

La estructura tradicional de los sindicatos corporativos se ha basado en la reunión de una serie de elementos que los distinguen con varias estrategias que van más allá de la labor sindical pura: esto es, los sindicatos corporativos a partir de su organización y en general de la constitución y el éxito de organizaciones como la C.R.O.M. y la C.T.M. no se limitaron a la representación de los trabajadores ante las empresas en los problemas de día a día de la relación laboral o a las firmas y revisiones de los contratos colectivos de trabajo; si no que además desarrollaron estrategias de crecimiento, hacia más empresas del ramo industrial que empezaron a dominar ó la apertura sindical hacia ramas diferentes de la industria: lo que ocasionó una época de muy peleadas detenciones de contrato para hacer valer el crecimiento del sindicato propio. Por ejemplo la CTM se distinguió en su primera época, por pelear la administración de contratos colectivos de todas las ramas de la industria manufacturera y luego hasta el comercio y los servicios.

Además, desarrollaron las instituciones corporativas sindicales un brazo político de las mismas con el fin de acomodarse al sistema político del país.

Efectivamente, dándole un crecimiento significativo al sector obrero del Partido Revolucionario Institucional, se han destacado como fuerza política del mismo, obteniendo diputaciones locales o federales, senadurías y dominio político en diversos organismos de la Secretaría del Trabajo, donde los trabajadores tienen que estar representados: desde el Instituto Mexicano del Seguro Social, hasta la Comisión Nacional de Salarios Mínimos.

El valor de un sindicato corporativo estribó mucho tiempo en la cantidad de empresas cuyos contratos tuviera el sindicato, así como la cantidad de puestos políticos o de representación que tenían sus líderes, llegando a tener esto un poder específico enorme en el aparato económico y político nacional.

A continuación se enumeran algunas características de sindicatos conocidos, tanto como corporativos, como de supuesta lucha sindical.

4.1.1.- LA UNIDAD OBRERA INDEPENDIENTE. (O.U.I.).

Se constituyó en 1972, con el propósito de tener una organización disciplinada de los trabajadores manejada por ellos mismos, garantizando su vida y expresión democráticas con sistemas organizativos que la hacen posible”.⁶¹

“Es considerada como uno de los organismos sindicales más importantes dentro de los sindicatos independientes, debido a que en el año de 1983, agrupó sindicatos de empresas muy importantes como Diesel Nacional, Siderúrgica Nacional, Nissan, Sindicato Nacional de Trabajadores de la Aviación, Across, Herramientas Cleveland, Badcock & Wilcox, Acero Solar, Química Hoechst y algunas compañías huleras entre las que se considera la más importante a Goodrich Euzkadi, para esa época dicha organización contaba con doscientos mil trabajadores”.⁶²

Más que un sindicalismo auténtico se le considera con un sindicalismo de despacho jurídico, que subsistiría en la medida en que subsistieran los asesores que le dieron vida, lo anterior se manifiesta en

⁶¹ ANGUIANO Rodríguez Guillermo, *Las Relaciones Industriales ante la Insurgencia Sindical*, 2ª ed., México, Ed., Trillas, p. 80.

virtud de que desde el inicio, casi siempre fueron representados los trabajadores de dicha organización por un abogado de nombre Juan Ortega Arenas, dedicado a la rama jurídico-laboral, lo cual no es raro, ni sorprendente, como lo señala la revista Punto Crítico:

“El hecho llamativo de que mediante una asesoría jurídica se logre conformar un agrupamiento obrero y que el asesor jurídico se transforme en el dirigente político de ese agrupamiento no es demasiado sorprendente si se piensa que la gran mayoría de la clase obrera desconoce la legislación sobre el trabajo.”⁶³

“La dirección corresponde al Comité Coordinador Nacional, integrado por dos representantes de cada uno de los sindicatos adheridos libremente, designados por ellos y por un representante de cada uno de los grupos sindicales... En este comité, los acuerdos tomados por unanimidad serán obligatorios para todos los que lo apoyaron y serán recomendación especial para quienes se abstuvieron o votaron en contra; además, donde existan más de cinco sindicatos o grupos sindicales... se deberán formar comités coordinadores regionales”⁶⁴.

“Por lo que se refiere a la práctica política, ésta resalta en la influencia de la personalidad de su dirigente, coordinador general y asesor, licenciado Juan Ortega Arenas al situarse como poseedor absoluto de la verdad y desechando cualquier idea que provenga del exterior de la organización. Esto genera un proceso de estancamiento en el desarrollo de cuadros así como de estrategias y de gente que se vaya identificando con el movimiento. La U.O.I. no se solidariza con ninguna organización obrera

⁶³ Idem.

⁶⁴ REVISTA Punto Crítico, Núm. 120, agosto de 1981, pág. 14.

⁶⁵ ANGULANO Rodríguez Guillermo, *Las Relaciones Industriales ante la Insurrección Sindical*, 2ª ed., México, Ed. Trillas, p 83 a 85.

que no forme parte de sí misma, ni presta apoyo a movimiento sindicales democratizantes. De igual forma esta organización presenta una posición sectaria y separatista frente al movimiento obrero en general”⁶⁵.

“Desde su fundación la U.O.I. ha basado su política sindical en la capacidad para obtener aumentos salariales mayores al promedio obtenido por los sindicatos afiliados al Congreso del Trabajo, manejando una idea populista que hace énfasis en las decisiones colectivas y de base, planteadas en términos tales como: “aquí no hay líderes” y “los trabajadores son los que deciden”⁶⁶.

Como conclusión, puedo decir que dicha organización se fundamentó en la participación y toma de decisiones desde la base, como principio ideológico, pero se contradice con la estructura organizativa presentada, en donde las decisiones finales quedan en manos del Comité Coordinador Nacional que, debido a que opera en forma permanente por estar constituido por diferentes representantes, delega en su coordinador general la toma de decisiones y ejecución de acuerdos.

4.1.2.- EL FRENTE AUTENTICO DE TRABAJO. (F.A.T.).

Su vida sindical se remonta a los años sesentas, cuando un grupo de trabajadores de talleres textiles y de calzado, en el estado de Guanajuato y algunos obreros de tepito, en la ciudad de México, decidieron agruparse para defender sus intereses. Posteriormente, con el

⁶⁵ Idem

⁶⁶ COLL, Tatiana, *Lucha obrera en México, la visión de sus líderes y conceptos fundamentales*, Ed., Popular de los Trabajadores, p 45 a 46.

desarrollo de otros grupos regionales en distintos estados, se va conformando como una organización nacional”⁶⁷.

El F.A.T. opera con una estructura bastante sencilla, en la que se puede observar que se trata de un frente de sindicatos independientes que se agrupan en torno a una ley interna que son sus estatutos, un programa político-sindical que denominan sindicalismo político, militante y de clase y un conjunto de demandas agrupadas en su programa de lucha.

La estructura formal que es la que opera en circunstancias normales, se divide en dos grandes segmentos:

a) Estructura regional, que delimita la organización con fundamento en las diferentes zonas geográficas, incluyendo la participación de la mayoría de las organizaciones de base y de todos los trabajadores en general. Es en el nivel facultativo donde se delega la más amplia autoridad a los representantes que forman las federaciones. Éstas a su vez, realizan sesiones de orden general que pasan a integrarse a la ...

b) Estructura nacional, que con tres organismos diferentes define la línea política y las estrategias para llevar a la práctica la voluntad de la mayoría”⁶⁸.

Este ha sido considerado en diversas ocasiones como un programa autogestionario, que establece metas a corto, mediano y largo plazo.

⁶⁷ ANGUIANO Rodríguez Guillermo, *Las Relaciones Industriales ante la Insurgencia Sindical*, 2ª ed., México, Ed., Trillas, p.86.

⁶⁸ *Ibidem* p.86 y 87.

Guanajuato (Irapuato y León), hoy en día es una estrategia de negociación y motivación, que busca el sostenimiento de las fuentes de trabajo.

Por otro lado, también ejerce el F.A.T. una presión superior a la de otros sindicatos (especialmente del Congreso del Trabajo) para rebasar los topes salariales y plantea el uso del derecho de huelga cuantas veces sea necesario⁷⁰.

Esto me lleva al razonamiento de que el F.A.T. está consciente de las limitaciones propias del sistema y aunque propugna a largo plazo por la autogestión, que solamente se daría cuando se vean mayores indicios de un cambio social estructural.

4.1.3.- LA CONFEDERACION DE TRABAJADORES Y CAMPESINOS. (C.T.C).

Organización que se encuentra dentro de la Congreso del Trabajo, pero que a fin de cuentas ha trazado una línea diferente de éste en cuanto a sus métodos de acción. Es incuestionable que ha tenido aceptación en su esfera de acción, principalmente con los trabajadores y los campesinos del estado de México y si se considera que esta entidad ocupa uno de los primeros lugares en el nivel de industrialización, se puede pensar que la fuerza que tiene es también representativa, calculada aproximadamente en unos doscientos mil afiliados. Sin embargo la aceptación que ha tenido por parte de las empresas hace dudar a muchos trabajadores de la autenticidad de sus postulados ideológicos y su representatividad de la clase trabajadora. Pasado algún tiempo, en algunos movimientos laborales se observó el dudoso desempeño de sus dirigentes, como en el caso de la

⁷⁰ *Ibidem* p 91 a 93.

huelga de Acar y enfrentamientos entre la C.T.M. y la C.T.C. en Atizapán y otros lugares en donde se les hizo responsables”⁷¹.

“Cuando se dice que la C.T.C. tiene aceptación tanto por parte de los empresarios como de los trabajadores se señala una de las características esenciales de la Confederación: Sin embargo el pactar en forma específica con la empresa, en forma previa, las revisiones del contrato colectivo, los incrementos salariales, y en algunos casos, la separación y el despido de los trabajadores conflictivos, sustituye a los sindicatos que han dejado de ser representativos de los trabajadores (de ahí su lucha, particularmente contra la C.T.M. y la C.O.C.E.M.) o desplaza a los sindicatos insurgentes que representan un problema latente o presente para la empresa, y esta es una de las practicas políticas que ha demostrado tener la CT.C.

Otra estrategia que lleva a cabo la C.T.C. consiste en que los representantes sindicales o delegados en una planta obtienen asesoría jurídica y la capacitación, así como una remuneración para motivar la fidelidad a la central y despertar el interés por realizar una actividad sindical satisfactoria. El importe correspondiente al uno por ciento sindical se divide entre, el comité ejecutivo local, el asesor jurídico local y la confederación.

Asimismo, se menciona que cuentan con elementos de choque a quienes se atribuyen acciones violentas y actos coercitivos para obtener votos en los recuentos de las demandas de titularidad. Puede ser válido afirmar que la C.T.C. vende tranquilidad a la empresa como una nueva

⁷¹ *Ibidem* p 95 a 96.

modalidad de contratos de protección, con la diferencia de que cubre los dos aspectos: el legal y el práctico”⁷².

Existen muchas y muy diversas opiniones con respecto al desempeño de la C.T.C. en el medio de las relaciones industriales: como el que hace el licenciado Mario Armas González, de la revista Relaciones Industriales de Coparmex y que se dedica a analizar en el entorno laboral, los hechos político-sindicales y a los mismos sindicatos, afirma: “el costo de operar con ellos (la C.T.C.) es caro”,⁷³ lo cual resume el pensamiento de un amplio sector de la iniciativa privada, que considera que el beneficio de tener estabilidad interna y control del personal sindicalizado a través de esta Confederación, representa la erogación de fuertes cantidades de dinero tanto para el sindicato o sus directivos como para el sostenimiento de las prestaciones pactadas en los contratos colectivos.

4.1.4.- SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA NUCLEAR (S.U.T.I.N.),

Este es uno de los sindicatos que se encuentra más apegado a la tendencia de sindicato democrático, entendiendo por esto la actitud más acorde con la realidad nacional y con los postulados ideológicos del sindicato y no la postura radical extremista que se antepone a cualquier adecuación de ideas.

“Dicho sindicato tiene sus antecedentes en el decaimiento del S.U.T.E.R.M. (Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana), toda vez que ante la pérdida de su principal ex senador Rafael Galván, así como la acción del gobierno al despedir a los

⁷² *Ibidem* p 96 a 98.

huelguistas del movimiento de 1977, y de igual forma al influir que en dicho partido resultaba prácticamente imposible generar una corriente de reactivación de la corriente democrática, y por tanto sus principales dirigente se separaron, decidiendo unos proseguir dentro de la industria nuclear, Sector sumamente ligado a la Comisión Federal de Electricidad y otros decidieron formar el Movimiento Sindical Revolucionario, M.S.R.”⁷⁴

“Tomando al pie de la letra lo que establecen los estatutos del sindicato, la estructura se apoya en la organización de sus miembros en secciones y delegaciones, formados conforme a las unidades técnico-industriales en que presten sus servicios, al número de trabajadores en cada lugar y a las necesidades organizativas que se presenten”⁷⁵.

Esta estructura permite que los trabajadores manifiesten su voluntad y participen en las decisiones del sindicato, además de seguir una línea democrática en virtud de que las decisiones emanadas del congreso general son consideradas como guías que deben respetar los diferentes cuerpos que integran el sindicato y todos sus miembros. Las diversas manifestaciones de la democracia del sindicato son el congreso general ordinario y el extraordinario.

“El S.U.T.I.N. reconoce en los trabajadores en general a los verdaderos productores de la riqueza y que el sindicato, frente al ataque de sus adversarios dispone de la fuerza social de sus agremiados, señala a

⁷⁴ ARMAS González Mario Coparmex, *Relaciones industriales*, Vol. 1, México, Ed., Sista, Marzo 1990 p 59.

⁷⁵ ANGUIANO Rodríguez Guillermo, *Las Relaciones Industriales ante la Insurgencia Sindical*, 2.ª ed., México, Ed., Trillas, p 99.

⁷⁶ *Ibidem* p 100.

los sindicatos obreros como la forma de organización más eficaz para la resistencia económica”.⁷⁶

“En la práctica, el S.U.T.I.N. se solidariza con los principales grupos socialistas del país y apoya los movimientos de huelga de sindicatos democráticos, de igual forma este sindicato utiliza medios de difusión importantes e impulsa la capacitación sindical, con lo que logra que la mayoría de los trabajadores se politicen constante y permanentemente, también realiza con frecuencia reuniones de politización y celebra aproximadamente cada mes un consejo nacional”⁷⁷.

Como conclusión, puedo añadir que éste es uno de los pocos sindicatos que concreta las ideas democráticas que tienen como base antecesora del S.U.T.E.R.M.

4.1.5.- SINDICATO DE TELEFONISTAS DE LA REPUBLICA MEXICANA (S.T.R.M.).

Este Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana, desde sus inicios fue un sindicato que parecía tener una trayectoria prácticamente apolítica y de poca participación democrática, sin embargo desde 1976 surge un cambio importante en el manejo y dirección de sus agremiados, y con este cambio se dio participación activa en las decisiones del sindicato teniendo una mayor democracia dentro del seno del mismo por parte de los Trabajadores”⁷⁸.

⁷⁶ WHALEY Martínez Arturo, *Informe del secretario general*, Tercer Congreso General Ordinario del S.U.T.I.N., Declaración de principios.

⁷⁷ ANGUIANO Rodríguez Guillermo, *Las Relaciones Industriales ante la Insurgencia Sindical*, 2ª ed., México, Ed. Trillas, p 102

⁷⁸ *Ibidem* p 105.

“Los movimientos realizados por el S.T.R.M. desde 1976 hasta la fecha, han tenido como objetivo el establecer un proceso de democratización y constituirse en una alternativa para el movimiento obrero, bajo las siguientes características:

a) Que los movimientos, especialmente los que concluyen en huelga, se deben a la carestía de la vida.

b) Que la autonomía o independencia del sindicato depende más de la capacidad que el propio sindicato desarrolle como fuerza proletaria, que de la permanencia o salida del Congreso del Trabajo”⁷⁹.

De lo anterior, entiendo que lo más importante que tiene que afrontar el sindicato es la unidad en torno a las decisiones discutidas en el seno de la organización, que son obligatorias para todos: de igual forma también demuestra un doble aspecto, que es el estar supeditados al vaivén político y adoptar la actitud que las circunstancias requieren.

“Desde 1976 la actitud del sindicato ha sido beligerante contra Teléfonos de México, que se ha traducido en el entallamiento de cinco huelgas:

- Por revisión del contrato colectivo de trabajo, en 1978.
- En marzo de 1979, por la firma de un convenio con las operadoras de tráfico.
- En abril de 1979 por la revisión del contrato colectivo: se buscaba romper los topes salariales fijados por el gobierno, y fue necesaria la intervención del Presidente de la República, para que los telefonistas regresaran a sus labores, lo que constituye otra estrategia política que da al sindicalismo el aspecto de colaboración

con el gobierno de la República y le permite granjearse el respeto de la opinión pública.

- En 1980, por la revisión del contrato colectivo.
- Igualmente en 1981⁸⁰.

Se puede observar con claridad que el S.T.R.M., tiene un marco de legalidad en el que siempre se mantiene como un sindicato negociador y procurador de no alterar los cauces normales para la solución de sus demandas: sin embargo sus problemas sindicales también han afectado al servicio constante de uso frecuente y necesario, por lo que también se vio afectado en un momento dado el servicio de telefonía que se presta, por otro lado su marco de operación sindical está restringido a la empresa Teléfonos de México y solamente ahí se puede hablar de una estrategia de Relaciones Industriales, que no puede ser aplicable a otro tipo de compañías.

El líder de este sindicato Francisco Hernández Juárez, que sustituyera al líder charro Salustio Salgado, ha demostrado liderazgo sindical y capacidad para entender el concepto de productividad, lo que dio como resultado, que fundará la Unión Nacional de Trabajadores, fuerza diferente del Congreso del Trabajo y que recoge las tendencias democráticas de la última década y unido a otros sindicatos poderosos, representa la nueva marcha sindical del país, aunque su consolidación no ha llegado aún.

Hernández Juárez, ha obtenido mejoras notables para los Telefonistas, comprometiéndose con la productividad, buscada por los modernos empresarios de Teléfonos de México.

⁷⁹ *Ibidem* p 107.

⁸⁰ *Ibidem* p 108.

4.1.6.- LAS COORDINADORAS SINDICALES INDEPENDIENTES.

Son agrupaciones sindicales independientes, no permanentes, coyunturales, que centralizan a los sindicatos independientes o tendencias democráticas de sindicatos oficiales, en torno a una lucha concreta o a un programa de demandas específicas que buscan reivindicaciones sociales”⁸¹.

Tiene su origen, dicha coordinación, en la “necesidad de coordinar aquellos sindicatos de las centrales oficiales que pretenden ser sindicatos independientes, nacidos de la insurgencia sindical y de la desafiliación al Congreso del Trabajo, para contrarrestar la fuerza y las acciones de las grandes organizaciones oficiales”⁸².

Las Coordinadoras tienen los siguientes objetivos:

1. Una mínima coordinación entre las luchas que cada sindicato libra en lo particular, ya sea contra el sindicalismo oficial, las empresas o el mismo Estado.
2. La lucha común para llevar adelante demandas generales, como el mejoramiento de las condiciones de vida y trabajo de los obreros.
3. La búsqueda de solidaridad y con ello el fortalecimiento de una lucha particular, que por su proporción y por su tamaño, en circunstancias normales no tendría ninguna trascendencia o importancia política.
4. El impulso a un nuevo tipo de sindicalismo, democrático e independiente, para despertar la conciencia de los trabajadores

⁸¹ *Ibidem* p 111.

⁸² *Idem*.

que están atrasados en un sindicalismo antidemocrático oficial”⁸³.

“El antecedente más conocido se da en la época de los setenta, toda vez que en 1976, se forma el Frente Nacional de Acción Popular, (F.N.A.P.), que adquirió carácter nacional, extendiéndose por la mayor parte de los estados del país”⁸⁴.

“La tendencia democrática del S.U.T.E.R.M., con bases sindicales en la mayoría de los estados de la República junto con la mayor parte del movimiento democrático no sólo sindical, sino popular y campesino, consiguieran que el F.N.A.P. llegara a tener más de 150 organizaciones de distintos sectores y ramas industriales. Asimismo, se organizaron más de 20 frentes locales, llegando a movilizar a miles de trabajadores en torno al problema de los electricistas, pero también en torno al cumplimiento de un programa que el mismo F.N.A.P. se asignó y que tiene como antecedente histórica la declaración de Guadalajara de los Electricistas Democráticos.

La derrota infligida por el Estado a los electricistas y la reacción de los sindicatos del Congreso del Trabajo, que amenazaron con enfrentarse en forma violenta en las manifestaciones que efectuaba la tendencia democrática, fueron los factores más importantes que acabaron con la fuerza de este movimiento.

La expulsión de los dirigentes del antiguo comité ejecutivo del S.U.T.E.R.M. por la mayoría oficialista, en una asamblea convocada por procedimientos antidemocráticos, el despido masivo de trabajadores que

⁸³ *Ibidem* p 112.

⁸⁴ *Idem*

militan en las filas de la tendencia democráticas, especialmente en aquellos lugares donde eran más combativos, la requisita de las instalaciones de la C.F.E. en julio de 1976 para impedir la huelga y el desalojo del campamento de la dignidad obrera (así llamado por los trabajadores que participaron en ese movimiento) en noviembre de 1977, fueron las acciones determinantes que propiciaron el derrumbe total de este movimiento.

A esta experiencia que tiene antecedentes de organización unitaria, le siguieron otras de corte más reducido, tanto por sus demandas como por su organización. Destacan las que se han dado por zonas geográficas en el Estado de México y Distrito Federal, conocidas como Coordinadoras de Naucalpan, Ecatepec, Azcapotzalco, etc., que aglutinan a los trabajadores de esas zonas industriales y a otro tipo de organizaciones, como las constituidas por maestros, colonos, estudiantes, etcétera.

Como consecuencia de la celebración del Primer Encuentro de Unidad Sindical en 1982, se crea la Coordinadora de Sindicatos Democráticos (C.S.D.), que tiene en su haber a más de 30 sindicatos y tendencias sindicales en el Valle de México”.⁸⁵

En el P.A.U.S.S., resalta como punto importante el intento de unión, que representan distintos proyectos sindicales, y que en el futuro puedan darse más experiencias unitarias con un mayor campo de acción, teniendo en consecuencia mayor trascendencia.

Las Coordinadoras Regionales han sobrevivido esencialmente porque no han podido trascender y quitarle el control y la dirección del movimiento obrero a los sindicatos oficiales y al Estado.

“Finalmente, por el sector que abarca y por su importancia numérica, es de destacarse la experiencia que el movimiento de los maestros de enseñanza media básica y primaria han aportado a través de la Coordinadora Nacional de Trabajadores de la Educación, que nace en 1981 y cuenta en la actualidad con más de cien mil trabajadores de la educación en diversos estados de la República Mexicana, siendo los más importantes por su tamaño las representaciones de Guerrero, Oaxaca y Chiapas, y por su combatividad las de Morelos, Hidalgo, Puebla y Valle de México”.⁸⁶

En mi opinión, considero que estas coordinadoras tienen gran importancia para el movimiento sindical, en virtud de la unión de fuerzas que pueden formar, para poder así enfrentar a la clase patronal en la defensa de sus intereses, sin embargo si estas fuerzas de masas de gentes, llegaren a estar en manos de dirigentes, que busquen el movimiento social con fines políticos de presión antigubernamental, lo que podrían llegar a ocasionar, sería un desorden en el estado de derecho, ya que en lugar de ventilar sus dificultades con la autoridad correspondiente, forman plantones y marchas que causan un perjuicio para la sociedad.

Observo por ejemplo, un último plantón, cerca de dos meses en el centro de esta Ciudad, provocado por esta coordinadora, que llegó a reconocer que su lucha, no era importante en cuanto a aumentos de salarios o prestaciones, ya que en la actualidad un maestro gana un promedio de \$6.000.00 más prestaciones, sino textualmente en una entrevista televisiva, un maestro manifestó: “Nuestra lucha es para impedir la privatización de la educación en México” (SIC).- Esta frase en un maestro de la sierra de Oaxaca, resulta por demás indescifrable, dado

⁸⁶ *Ibidem* p 113.

⁸⁷ *Ibidem* p 116.

que sería imposible que una escuela rural, en la sierra Mixteca y en lo más inexpugnable de la misma, fuera privatizada, de lo que evidentemente resulta que estos movimientos están acompañados de un enorme fondo político subsistente en ellos y que además es financiado por alguien necesariamente.

4.1.7.- EL SINDICALISMO UNIVERSITARIO (S.T.U.N.A.M.).

El sindicalismo universitario tiene importancia medular por haberse convertido en un movimiento democrático y antigubernamental, partiendo de la esencia del movimiento estudiantil de 1968⁸⁷.

“Se formó el primer sindicato universitario, reconocido legalmente por la Junta Central de Conciliación y Arbitraje en 1929, pero no trascendió históricamente, sin embargo en 1965, se publica el estatuto del personal administrativo de la Universidad Autónoma de México, en el que se plasman costumbres seguidas en los años anteriores en las relaciones entre universidad y trabajadores, y como logro inicial se reconoce a la Asociación de Trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de México, A.T.A.U.N.A.M.

Esta Asociación tenía restricciones y limitaciones de estructura, toda vez que contaba únicamente con personal administrativo y los acuerdos no eran respetados por la mayoría, así como los procedimientos contenidos en el estatuto no eran respetados, por lo que en 1971 se integra el Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Universidad Nacional Autónoma de México, S.T.E.U.N.A.M.”⁸⁸.

⁸⁷ *Ibidem* p 117.

⁸⁸ *Ibidem* p 118.

Una vez integrado dicho sindicato, se propició la inmediata reacción del estado. "que negó el registro correspondiente, ante esto el sindicato procedió al emplazamiento a huelga en octubre de 1972, por firma de contrato colectivo"⁸⁹, y al no haber solución tendiente a la terminación del conflicto, los laborantes iniciaron una huelga que se extendió hasta el mes de enero de 1973, y esto obligó a las autoridades universitarias a firmar un convenio colectivo para la terminación de la misma.

Algunos de los puntos más importantes convenidos en esta primera etapa, se refieren al reconocimiento del Derecho de Asociación, de contratación colectiva, libre sindicalización y negociación bilateral.

"Posteriormente se formó el Sindicato del Personal Académico de la Universidad Autónoma de México, S.P.A.U.N.A.M., este Sindicato origina la reacción de la universidad, por boca del entonces rector Guillermo Soberón, quien cuestiona el marco legal en que se manejaban las relaciones laborales trabajador-universitario-universidad y plantea la necesidad de que se enmarque en una clasificación especial y presenta un proyecto legislativo para adicionar al artículo 123 Constitucional, el apartado "C" y, por lo tanto someter al control oficial a las universidades que entonces ya venían funcionando de una manera apegada a la Ley Federal del Trabajo"⁹⁰.

En esencia, dicha reforma contenía los siguientes postulados:

"a) Supresión del derecho de huelga en los recintos universitarios, exceptuando cuando se violen en forma sistemática y general las condiciones laborales.

⁸⁹ Publicado en cuadernos políticos, número 19, Era, México 1981.

b) Oposición a la formación de sindicatos únicos de trabajadores académicos y administrativos.

c) Separar lo académico de lo laboral.”⁹¹

Mi opinión, es que la creación del S.P.A.U.N.A.M. representaba el inicio de una etapa democrática que se encontraba fuera de control de la rectoría por lo que se tenía el temor de que dicho movimiento paralizara a la universidad.

Ante lo anterior tanto el S.T.E.U.N.A.M. y el S.P.A.U.N.A.M., fueron obligadas a constituirse en un sindicato único, capaz de hacer frente a la representación patronal universitaria, por lo que formaron el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México, S.T.U.N.A.M., quien decidió estallar una huelga en julio de 1977, en virtud de que no existió disposición por parte del estado para reconocer a dicho sindicato.

“La represión por parte del estado, a través de la intervención de las fuerzas armadas, ocasionó la derrota infringida del movimiento sindical del S.T.E.U.N.A.M., al grado de que se hablaba de retornar nuevamente al S.P.A.U.N.A.M., sin embargo este hecho origina que las universidades vuelvan a reaccionar con un proceso democratizador y surge la Federación de Sindicato de Trabajadores Universitarios (F.S.T.U.), agrupación que pretendía coordinar los sindicatos universitarios en toda la República Mexicana.

⁹⁰ ANGULANO Rodríguez Guillermo, *Las Relaciones Industriales ante la Insurgencia Sindical*, 2ª ed., México, Ed., Trillas, p. 121.

⁹¹ *Ibidem* p 119.

De esta manera el S.T.U.N.A.M. empieza a cobrar fuerza como sindicato único dentro de la Universidad Nacional Autónoma de México”⁹².

“Por lo que se refiere al S.I.T.U.A.M., que se denominaba como Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana, el mismo se constituye a pesar de las presiones en su contra desde su fundación en 1975. Diversas medidas de represión provocaron la integración del sindicato y su consolidación en la unidad”⁹³.

“La máxima autoridad recae en el congreso general, quien resuelve sobre puntos importantes como renuncia o revocación de miembros del comité ejecutivo, el informe anual del comité ejecutivo, de las comisiones y de las comisiones autónomas, entre otras, las acciones resultantes de las anteriores facultades sólo tendrán validez si cuentan con el apoyo de la mitad más uno de los delegados reglamentarios”⁹⁴.

En mi opinión dichos sindicatos con sus características muy particulares, representan un trato complejo en las relaciones industriales en virtud de que el diálogo que se lleva a cabo con sus dirigentes, atiende a la satisfacción de un grupo en general que es muy egoísta en su ideología ya que se maneja la idea de: *yo estoy bien y los demás mal*, sin tener un punto de equilibrio para mejorar en un momento dado dicha negociación, y para erradicar esta idea se necesitaría de madurez en la mentalidad de cada uno de sus dirigentes.

⁹² *Ibidem* p 121.

⁹³ *Ibidem* p 122.

4.1.8.- LOS PARTIDOS POLÍTICOS.

Han influido también en el desarrollo de la formación y modo de actuar de algunos sindicatos, en virtud de que estos tienen una estrategia de proselitismo político, como se pudo apreciar de algunos de partidos como el P.S.U.M. (Partido Socialista Unificado de México) ó el P.R.T. (Partido Revolucionario de Trabajadores) ó el P.M.T. (Partido Mexicano de los Trabajadores), básicamente como se puede ver son partidos que fueron de tendencia socialista.

Por ejemplo "el P.S.U.M. tuvo plataformas en casi todos los sindicatos de la insurgencia obrera, como puede ser el S.U.T.I.N. ó el S.N.T.E. ó el S.T.U.N.A.M. e inclusive el Partido Mexicano de los Trabajadores también actuó en el Sindicato Independiente de Trabajadores de Universidad Autónoma Metropolitana (S.I.T.U.A.M.)"⁹⁵.

Sin embargo esta participación de los partidos políticos ha sido protegida a la visión de la opinión pública, a fin de evitar de que cuando un conflicto laboral salga de control y no pueda ser controlado por el mismo partido o los dirigentes del sindicato, éste pueda negar cualquier vinculación y por consecuencia llegue a tener una mala reputación y pueda perder simpatizantes.

Actualmente se cree que hay varios partidos políticos involucrados en el problema de la UNAM, lo cual no parecería incongruente o descabellado, sin embargo es algo que no se puede asegurar, ya que los mismos niegan cualquier participación en dicho problema.

⁹⁵ *Ibidem* p 124.

⁹⁶ *Ibidem* p 129.

4.2.- Definición y planteamiento de los Conflictos Colectivos.

El conflicto colectivo tiene diversas formas de manifestarse, ya que puede ser desde un movimiento de coalición de emplazamiento a huelga, por firma de contrato colectivo de trabajo ó un emplazamiento a huelga por revisión salarial o completa, incluyendo clausura del contrato colectivo de trabajo.

El maestro Armando Gómez Montero, se refiere a la coalición de trabajadores, siguiendo al artículo 355 de la Ley Federal del Trabajo vigente, considerando que la figura contiene el acuerdo temporal de los trabajadores para defender sus intereses "derecho que no puede identificarse, ni con la huelga, ni con la asociación sindical, de los que resulta ser un antecedente necesario".⁹⁶ De hecho compara la coalición, que viene a hacer a la huelga lo que el ultimátum a la declaración de guerra y que existiendo previa a la huelga, no se agota en ella "ya que subsiste a lo largo de la suspensión de los trabajos".

Sigue diciendo nuestro maestro "tampoco debemos confundir la coalición con la asociación sindical: la primera es un acuerdo temporal de un grupo de trabajadores para la defensa de un interés actual, que una vez satisfecho o cuando resulta irrealizable, hace que la coalición cese....". Y continúa: "La asociación sindical en cambio es una organización permanente para el estudio y defensa de intereses actuales, presentes y futuros. La coalición precede a la asociación sindical y podemos decir que esta última es una coalición permanente tal como lo declara el artículo 441 de la Ley vigente."

⁹⁶ GÓMEZ Montero Armando, *apuntes del derecho de Trabajo II*, México, D.F., p 29.

Siendo impecable la conclusión de mi maestro, encuentro que la realidad empieza a superar los conceptos jurídicos tradicionales. Efectivamente y como ya dije en este trabajo, al tratar el concepto de coalición en el Tema 3.1.-: que si bien las coaliciones son y han sido base de los sindicatos, se han convertido en una realidad diferente, que ante el desprestigio del sindicalismo corporativo, regresa a lo que sería la pureza teórica de su concepto, esto es, la reunión de un conjunto de trabajadores, para mejorar el nivel de vida de grupo; lo que les ha hecho perder en mi concepto el carácter temporal, ya que muchas coaliciones, en estos tiempos funcionan sin el carácter de asociación sindical, como es el caso de las coordinadoras de trabajadores, como son los maestros; o sea, coexisten al lado de los sindicatos registrados y muchas veces no convergen con ellos, entendiéndose que en este caso no estamos hablando de coordinadoras de causas populares, sino de grupos de trabajadores que convertidos en coalición defienden sus interés fuera de los causes sindicales, ejercitando movimientos como son bloqueos en la vía pública en el caso de diversas corporaciones policiacas.

Tal parece que si no se renueva el concepto de sindicalismo en el gobierno de alternancia, el concepto de coalición podrá tomar carta de naturalización con carácter de permanente en la defensa de los intereses de los trabajadores.

Igualmente el conflicto colectivo, se puede dar en relación a cualquiera de los objetivos de huelga a que se refiere el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo:

“Artículo 450.- La huelga deberá tener por objeto:

1. Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital:

II. Obtener el patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III del Título Séptimo:

III. Obtener de los patrones la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV del Título Séptimo:

IV. Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado:

V. Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades; y

VI. Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores:

VII. Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículos 399 bis. y 419 bis.⁹⁷

Legalmente un conflicto colectivo, puede también abarcar la reclamación de titularidad de la administración del Contrato Colectivo de Trabajo por parte de una organización sindical a otra.

Igualmente podemos observar los conflictos colectivos prácticos como pueden ser en los hechos la coalición de trabajadores no sindicalizados o llamados de confianza que pretende formar un sindicato de empleados de confianza: que si bien, lo empleados de confianza no tienen prohibición legal de constituirse en asociación sindical, por tradicional costumbre de temor a enfrentar sindicatos de empleados de confianza por su preparación académica, superior a los no sindicalizados y por experiencias desagradables en la materia, las empresas en la

práctica han impedido a estos sindicatos, descabezando a los líderes al enterarse de la iniciación del movimiento.

Por último, tendríamos también el caso fuera de Ley, de los paros temporales o indefinidos que pueden llevar a cabo coaliciones de trabajadores, o aún organizaciones sindicales sin que exista emplazamiento a huelga: casos que se dan en forma más común de los que se piensa.

Inclusive se han producido paros al enterarse los trabajadores en una lucha sindical que estaban afiliados a un sindicato blanco o de protección y que al emplazar a huelga por firma, se encuentran con un contrato colectivo existente y registrado en la Junta.

Por lo que toca a los procedimientos de los conflictos colectivos de naturaleza económica, en los términos de los artículos 900 a 919, se fijan sus objetivos, cómo son la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo o bien la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo.

La Ley a parte de destacar la función conciliatoria de las Juntas, establece que el ejercicio de huelga, suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica y el procedimiento se rige sobre la base de las disposiciones mencionadas, llevando a cabo una audiencia en la que se deben ofrecer pruebas y su desahogo, teniendo su resolución por voz de la Junta que básicamente debe de conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones laborales, pudiendo ordenar el aumento o disminución de personal de jornada de salarios y

⁹ LEY Federal del Trabajo, artículo 450, Editorial Porrúa.

modificación general de las condiciones de trabajo que no puede reducir los los derechos mínimos de la legislación.

4.3.- Situación actual de los Trabajadores en lo individual y en lo Colectivo en cuanto a su relación y derechos laborales.

He querido prácticamente como tema principal de este trabajo, analizar en lo posible la situación actual de los trabajadores en lo individual y en lo colectivo en sus relaciones laborales.. Resulta evidente que el sólo planteamiento de este análisis, aunado al concepto de propuestas o sugerencias, para que la regencia del estado en estas relaciones sea efectiva, transparente y legal, seguramente requiere de adecuaciones y modificaciones a los textos legales que rigen la materia, desde la Constitución Política en su artículo 123, hasta la Ley Federal del Trabajo en vigor, que presupone por sí solo un trabajo monumental y un estudio a profundidad que sólo los investigadores jurídicos más dedicados y con el tiempo total para el efecto pudieran enfrentar.

Sin embargo, y sin pretender un estudio a profundidad y sólo con el propósito de dar a luz algunas ideas, relativas al análisis de cómo se ven a primera vista las relaciones laborales actuales, para cualquier persona con sentido común y deseoso de practicar la ciencia jurídica y habiendo vivido algunas experiencias, desco referirme a algunas de las inquietudes, nacidas de la observación, tomando en cuenta la reciente alternancia en el poder en México, que si bien asombrosa, era esperada; consecuentemente me propongo consignar las siguientes reflexiones:

A) Relación laboral individual

El trabajador mexicano de manufactura, esto es el obrero, va a encontrar en su trabajo dependiendo de la fuerza económica de la Empresa donde labore, una remuneración salarial promedio de \$44.00 (cuarenta y cuatro pesos 00/100 M.N.) diarios, más algunas prestaciones generalizadas como es un fondo de ahorro de un 13% y en algunos casos vales de despensa; también posiblemente alcancen un aguinaldo ligeramente superior a 15 días y una prima de vacaciones un poco más alta que el 25 por ciento señalado por la Ley.

Ya se comentaba en este trabajo, la imposibilidad física de que una familia viva con estas remuneraciones: siendo el trabajador mexicano común el hombre "milagro" para subsistir en esta época.

El trabajador mexicano común, no especializado, tiene la probabilidad, si lo desea y se desempeña con productividad en aumentar en categoría y salario, en puestos sindicalizados topados para obtener salarios equivalentes cuando mucho a \$100.00 (cien pesos 00/100 M.N.), diarios, ejemplo "montacarguistas, almacenistas, empacadores, llenadores, etcétera". Sin embargo el paso al puesto de supervisor, empleado de confianza, representa una enorme brecha para este trabajador.

Nuestro laborante es despegado de la organización sindical y de su lucha cotidiana, se acerca al sindicato cuando cree que han cometido una injusticia con él y por lo demás asiste poco a asambleas o participaciones con la asociación sindical.

En el perfil de nuestro trabajador se encuentra un poco de apatía por los proyectos nuevos en el trabajo; mucho de tradición a hacer las cosas como siempre se han hecho y poca motivación de ascenso, lo que se

refleja muchas veces en él, faltas de asistencia más o menos espaciadas para evitar la rescisión de contrato, creando el enorme problema de ausentismo laboral en nuestro país.

El trabajador referido pretende obtener tiempo extraordinario sin mucho esfuerzo con la desastrosa consecuencia de crearse mas ausentismo o tortuguismo en tiempo ordinario.

En este último caso el laborante trabaja lentamente para obtener tiempo extra y su productividad en este tiempo también es baja, por que psicológicamente se encuentra cansado, esto es, ya ha trabajado ocho horas cuando inicia esta jornada.

Por otro lado, a pesar de que el trabajador mexicano todavía está un poco politizado, se ha empezado a interesar, gracias a los modernos medios de comunicación, fundamentalmente en la política del país y prácticamente en las últimas votaciones, ya influye en la alternancia del poder, conoce y ha entendido que la organización sindical tradicional no le beneficia y la siente como engaño y manipulación.

Es posible que el sindicalismo mexicano empiece a cambiar sobre la base de un trabajador nacional más consciente de sus derechos y obligaciones, que repudia un poco los métodos radicales de invasión de calles y alteración del orden público a los que son tan afectos al Frente Popular Francisco Villa y algunos sectores del Partido Revolucionario Institucional y otros sectores del Partido de la Revolución Democrática.

En el día a día laboral, imagino un trabajador empacador, que en las primeras tres horas de su jornada y antes de ir al baño buscando un relevo, toma un número enorme de bolsita de producto terminado, arma

una caja, las acomoda en ella, y las pasa a la parte de producto terminado, esta labor continuará casi ininterrumpida de ocho a doce horas según turnos permanentemente.

Pensemos también en aquella empresa maquiladora en pequeño en Tlalnepanula, donde las trabajadoras de 18 a 20 años, madres solteras con salarios promedios de \$50.00 diarios, al terminar la máquina el llenado del recipiente plástico de crema, manualmente pone en la tapa y lo acomodan, lo limpian con un trapo y lo acomodan en la caja, con las excepciones de ir al baño y de la media hora del descanso, durante ocho horas diarias de lunes a sábado de cada semana.

Es evidente que dentro de estos ejemplos observados, la labor de estos hombres y mujeres, no sólo es tediosa, sino mal pagada y castradora del espíritu humano de libertad.

Con lo anterior, se desea expresar cual es la situación actual del trabajador de manufactura mexicano que puede ganar menos que el comerciante de la calle que trabajando unas cuantas horas con una libertad a su arbitrio, obtiene mejor salario y a fin de cuentas, el servicio del seguro social para empresas y trabajadores y deficiente en general en lo que a medicina general se refiere.

B) Relación laboral Colectiva.

Según se ha expresado al repasar páginas atrás, como son algunos modelos sindicales de las últimas décadas, la relación laboral colectiva se ha vuelto estática, acartonada, simuladora, imprecisa y francamente inútil.

Por lo que se refiere a los sindicatos corporativos tradicionales de la CTM, CROC, CROM, COR, étcetera, y que se aglutinan en el Congreso del Trabajo, el esquema sigue ostentando líderes viejos y decrepitos, que van a las empresas con sus iguales, obtienen productos gratis de la empresa y ayudas para sus viajes y congresos.

No cabe duda que la muerte de Don Fidel, dejó por completo huérfano al sindicalismo corporativo que se mueve al criterio de un hombre como Rodríguez Alcaine del que se burlan los periodistas y los medios de comunicación en general; y que prometiéndolo un paro general, si Fox arribaba a la presidencia, de inmediato fue a alinearse con el presidente electo, declarando de todas formas la afiliación partidista al PRI de todos los trabajadores; no ignorando que no tiene poder alguno sobre la votación y que seguramente muchos de los laborantes apostaron al cambio.

El sindicalismo corporativo del Congreso del Trabajo de no encontrar sangre nueva y rostros diferentes, nuevos bríos y postulados y diversos conceptos, está tan condenado a morir como el partido oficial del que forma parte, a menos que éste cambie de logos, idearios, metas e ingrese a la modernidad democrática dentro de lo que todo esto puede caber en nuestro país.

El sindicalismo moderno o independiente organizado, como puede ser la UNT, donde Hernández Juárez, al frente de telefonistas y otros sindicatos como sobrecargos y las importantes confederaciones que han disentido del Congreso del Trabajo, todavía no fijan un rumbo definido, puesto que si bien es cierto que se alían a la productividad para mejorar la economía del trabajador y las empresas, no pueden abandonar de

frente a la masa trabajadora, las luchas obreras tradicionales todavía o las figuras como la oposición a la requisa y otros conceptos.

Este sindicalismo lleva la tendencia de evolucionar para mejorar, pero todavía tienen frente así enormes fuerzas tradicionales de masas de trabajadores cuyos intereses se resisten a la modernidad, si vemos el caso de toda la fuerza laboral de los electricistas, de los petroleros y cerca de seis millones de trabajadores de la burocracia, que no conocen otro medio de vida que el empleo oficial y sus prebendas.

Aunque la situación actual no tiene paralelo con el apostol Madero a principios del siglo XX, el cambio de un Presidente, sino es acompañado por mejoría popular, puede estar condenado al fracaso o peor aún, provocar un estallido no deseado y por cierto incompatible con los tiempos.

Ahora bien, en el aspecto laboral concreto y en la relación colectiva de trabajo, el trabajador que gana cuarenta y cuatro pesos diarios, tiene seis días de vacaciones y quince días de aguinaldo en empresas pequeñas, que resultan ser la mayoría en el país, cómo se siente frente a la elite de los trabajadores como el que pertenece al sindicato del Instituto Mexicano del Seguro Social, que puede tener treinta días de vacaciones en un año y dos o tres meses de aguinaldo, además de préstamos o ayudas o clubes vacacionales etcetera.

Esto es, el trabajador privilegiado de Petróleos Mexicanos o de la Comisión Nacional de Electricidad, o aún ya ahora, de algunas empresas grandes como Teléfonos o Visa ó Femsa ó Hylsa ó Volkswagen ó Ford, por citar algunas, no tiene interés en luchas sociales o laborales y en todo caso le interesaría el aumento a sus prestaciones ya elevadas.

Si además observamos a muchos trabajadores burócratas, encontramos que muchos tienen niveles aceptables y no hablamos de eventuales de mínimo salario del Gobierno del Distrito Federal, sino de personas de buenas posibilidades y con inteligencia y talento, que tampoco estarían empeñados en una lucha sindical.

En relación al radicalismo sindical, éste ha cambiado, dejó de ser el FAT para convertirse ahora en una masa amorfa de trabajadores que integran organismos populares de lucha, apoyados en algún momento por el PRD y seguramente que ahora serán el bastión del PRI, como las Coordinadoras o el ya citado Francisco Villa que siempre enderezan sus luchas contra el gobierno establecido, que ahora no será del partido oficial.

La idea que se pretende expresar al análisis de las relaciones individuales y colectivas actuales, será la de la necesidad de orientar a los trabajadores más sacrificados y al sindicalismo errante a una mejor organización de los cuadros sindicales y a una mejor dimensión de la legislación laboral, en la inteligencia de que éste camino nos debe llevar a la conclusión de la idea principal de este trabajo, esto es, la reestructura de las Organizaciones Sindicales y Coaliciones de Trabajadores para obtener productividad y mejoría en el nivel de vida de los trabajadores y optimizar las relaciones colectivas de trabajo con las empresas.

En relación a la Confederación de Trabajadores de México, resulta evidentemente que más que estudiar la estructura organizacional de la misma, la contemplo como parte directa y definida de la historia laboral mexicana, por lo que la misma, se contempla en capítulo anterior referido a México.

4.4.- Tendencias actuales de las bases a rebasar a sus líderes corporativos en busca de resultados inmediatos en la relación laboral diaria y en la revisión del contrato colectivo.

Cuando se habla de tendencias, pudiéramos señalar que se refiere a hechos efectuados por los protagonistas o actores principales de las organizaciones que se estudian y que representan una "línea" ó "rumbo" ó "dirección", hacia donde se encaminan hacia el futuro las consecuencias de los hechos mencionados.

Para mayor claridad debemos decir que cuando se analizan una serie de hechos que llevan una misma dirección a una consecuencia previsible, podemos hablar de "tendencias".

Los actos o hechos de los principales líderes sindicales observados a lo largo del año 2000, indican que se prepara o gesta un cambio en la estructura y el rumbo del sindicalismo.

Lo anterior ya se venía preparando a partir de los últimos años de la década de los ochentas y toda la década de los noventas: en vida de Don Fidel Velázquez y hasta su muerte y después de ella en su sucesión, los sindicatos corporativos perdieron vigencia política, debido al desgaste modelo que inició con fuerza en los años treinta y tuvo enorme apogeo en los años cincuenta, sesentas y aún setentas en el contexto político y laboral del país.

Señalan algunos editorialistas que el poder laboral que creó enormes organizaciones político-sindicales en la estructura del país, como los gigantescos sindicatos a los que ya se ha hecho referencia, de burócratas, tradicional de maestros, de petroleros, de electricistas y aún

de telefonistas, antes de su metamorfosis, ferrocarrileros, mineros y otros, empieza a ser cuestionado a partir del gobierno del Presidente de la Madrid: por su improductividad y grandes prestaciones, sobre todo al enfrentar la globalización mundial de mercados y los modelos neoliberalistas, que después de los Presidentes Salinas y Zedillo fueron socavados por los partidos Políticos y por grandes empresarios nacionales y que marcaron el enorme cambio político-social al que hemos asistido como espectadores en el año 2000: esto es, el cambio del partido en el gobierno por un presidente de oposición.

Desde luego, el cambio todavía a estas fechas no puede señalar hacia donde se dirige, sobre todo estando completo los aparatos de poder y desde luego los políticos sindicales y las estructuras que siguen dando marcha a las empresas del país, aún con los enormes defectos de los sindicatos actuales.

Las tendencias que pudieren visualizarse a corto y mediano plazo en relación a los sindicatos, las podríamos ordenar de la forma siguiente:

1. Cambio del sindicalismo corporativo tradicional actual.
2. Evolución del sindicalismo organizado moderno.
3. Reestructuración de los estatutos de las organizaciones sindicales y de la conducta externa de sus líderes.

1. Cambio del sindicalismo corporativo tradicional actual.

Las tendencias para la afirmación o comprobación de este punto, las podemos fincar en los hechos que se han venido sucediendo:

A. Pérdida de la fuerza política de los sindicatos tradicionales.- En la década de los treinta y cuarentas, los gobiernos Federales emanados, y a partir del partido nacional llamado revolucionario, creado por Plutarco Elías Calles y posiblemente hasta la época del Presidente Ávila Camacho, el sindicalismo oficial, fue encaminado a apoyar la idea central con que fue creado el Partido Nacional Revolucionario que devino en el Partido Revolucionario Institucional (PRI): esto es, conservar el nacionalismo obrero.

El Partido Revolucionario Institucional, una vez que logró controlar la convulsiva época de los golpes de los generales revolucionarios y con el fin de "institucionalizar" la revolución mexicana; esto es, aterrizar los ideales de la misma y manejar el concepto, ya en tiempo de paz y orden como partido, es concebido desde y como instrumento de la omnipotente Presidencia de la República, precisamente para asegurarse el control del poder en México.

El partido nacido en estas circunstancias se va fundamentando en sectores de la población que pudiendo ser corporativos, clientelares y de fuerza popular, cumpliera con el objetivo de controlar el orden, el estado de derecho y el control político y económico del país, aunque no fuere democrático, ni productivo.

En México y después de la primera cruenta revolución del siglo veinte se pensó desde la Presidencia de Plutarco Elías Calles, implantar el orden para evitar la continua anarquía de las ambiciones militares. Igualmente se pensó en darle al país sobre la base de una maravillosa Constitución creada al calor de la revolución (1917), un estado de derecho que fuere lo suficientemente fuerte y popular para dar rumbo al país, y por último, y posiblemente más importe para el presidente era darle forma

a un control político que sobre la base de un partido político fuerte, donde estuvieran integrados la mayor parte de los sectores del país garantizará la continuidad del poder para los sucesores políticos.

Ahora bien, dentro de los tres sectores básicos del partido, el más organizado, fácil de controlar y palpable como fuerza, lo era el sector obrero.

La razón de lo anterior es que el sector obrero se había ido organizando desde la alianza de la CROM de Luis N. Morones con Alvaro Obregón en los años veinte y que había continuado con el mismo personaje sindical, hasta la presidencia de Plutarco Elías Calles, garantizándole al presidente marchas obreras a favor del gobierno, votos corporativos sugeridos por el enorme sindicato y fuerza de choque en las calles para los posibles opositores del gobierno.

A cambio de ello, Morones recibía cuotas políticas, esto es, un número específico de diputaciones y cargos en el gobierno, que garantizaran la alianza entre el sector obrero y el presidente, además de sus cuotas económicas.

El ejemplo más absurdo de lo anterior, es el nombramiento que tuvo el propio N. Morones en su momento que además de manejar la CROM al mismo tiempo era secretario de Industria Comercio y Trabajo del gobierno, lo que daba la seguridad mutua de manejar al antojo a favor de una de las partes cualquier disidencia política o sindical.

Cuando el general Lázaro Cárdenas del Río decide librarse de la tutela del jefe máximo Elías Calles, que manejaba el país, aún fuera de la presidencia de la República, le resultó evidente a Cárdenas que tendría

que desarmar y rearmar con el mismo concepto el sector laboral, quitándole el poder político a los sindicatos de CROM para restarle poder a Calles.

Era pues preciso crear, mantener y rehacer la fuerza política del sector obrero, bajo la rubrica del "cambio".

Con la fundación de la CTM a cargo de Vicente Lombardo Toledano, hombre brillante de izquierda e integrante de los "siete sabios" del movimiento de autonomía de la Universidad en el veintinueve, se iba a ir quitando poder a la CROM aliada totalmente a Calles para que la CTM, entonces "democrática" fuera apoyando la nueva forma del sindicalismo, que desde luego requería su cuota política en su alianza con Cárdenas.

Resulta apasionante observar que en la historia de nuestro país la democracia ronda los acontecimientos pero no acaba de aterrizar.

Al triunfo de Cárdenas sobre el poder político de Calles y su aparato, la CTM ya a cargo de Fidel Velázquez Sánchez, organiza su alianza con los sucesores presidenciales de Cárdenas, dándole al sector obrero del partido la fuerza requerida suficiente para mantener los objetivos del propio partido, esto es, orden, estado de derecho (con todas sus excepciones) y control del poder político.

El sector popular del partido político (PRI), no crecería hasta años después y siempre estuvo difuminado y desorganizado en general.

Por lo que se refiere al sector campesino del partido, el mismo dada la endeble base que tenía, fue manejado al antojo de la política y aunque ha sido factor primordial de votaciones en las elecciones nacionales, por la

disciplina que han impuesto en el campo y por el manejo en los programas agrarios que sólo le dan al campesino la posibilidad de votar por el partido para comer de vez en cuando, tienen manejado el sector, pero no el problema social del campo.

Resulta claro que por lo que se refiere al reparto agrario, nuestro país fracasó, tanto en la organización del esquema, como en lograr la productividad y rendimiento del campo y el bienestar de los campesinos, muchos de los cuales, se van a tratar de sobrevivir en los cinturones de miseria de las ciudades o a los Estados Unidos.

Valdría la pena sin escandalizarse en relación al concepto soberanía, analizar la posibilidad de reestructurar el sistema del campo (a pesar de los postulados de la revolución) y convertir el campo en la industria de los alimentos, controlada y regulada por el Estado a Empresas sujetas a legislación determinada y convertidos los campesinos en trabajadores de su propia tierra que obtendrían educación, tecnología, salarios, y el estado impuestos, ya que es claro que el campesinado mexicano no ha podido producir, ni siquiera su propia alimentación.

B. Pérdida de la credibilidad de los trabajadores en sus líderes y pérdida de la vocación de servicio del trabajador.

En el sindicalismo corporativo, si bien es cierto que la lucha de poderes entre la CTM y la CROM, la primera de ellas contenía el concepto del cambio y la democracia, también lo es, que una vez estando en el poder de su sector se dedicó al beneficio personal de los líderes, quienes durante décadas luchaban unos contra otros por los mejores cargos de elección popular o dentro de la organización sindical, y no por la mejoría de los obreros.

Desde la cúpula sindical de la CTM se repartían curules y sindicatos, cuotas y premios y se fijaban corporativamente los beneficios que debían tener todos los trabajadores afiliados a la Central Obrera y que iban siendo regulados, implementados y explotados por el propio gobierno y los dirigentes sindicales.

Así nace el Instituto Mexicano del Seguro Social y el Instituto Nacional del Fondo a la Vivienda, así nace el cumplimiento del reparto de utilidades y las prestaciones de previsión social, como los fondos de ahorro y las despensas.

Si comparáramos un contrato colectivo de trabajo normal o general, que no fuera de los mega sindicatos como petróleos o Comisión Federal de Electricidad, encontraríamos que todos son copias fotostáticas unos de otros, que van adquiriendo las prestaciones de moda, desde cláusulas de capacitación en alguna época presidencial, hasta bonos de productividad en otra.

La pérdida de credibilidad de los trabajadores en sus líderes, obviamente no es nueva, sino que se da continua y cíclicamente en todo tipo de conflictos intergremiales, las continuas detenciones de contrato entre unos sindicatos y otros, donde ponen a la empresa en el grave problema de tener que buscar la forma de apoyar a uno u a otro sindicato y limpiar la casa constantemente, liquidando líderes informales para tener paz laboral, es una contingencia que haya que tener contemplada permanentemente en el presupuesto de recursos humanos, pues cada dos o tres años se tendrá algo parecido con el pretexto de reparto de utilidades o cualquier otro.

Además de lo anterior, las detentaciones normalmente funcionan como botín económico y político; esto es, van creciendo jóvenes líderes en sindicatos pobres y desconocidos, (por ejemplo la CTC en su tiempo, cuando Leonel y Abel Domínguez, no tenían ninguna posibilidad de vencer al ceterismo en el Estado de México), y el procedimiento para ganar trabajadores y dinero de las empresas y algún puesto político para ir creciendo, será detentar contratos, bajo el rubro de trabajar fuertemente con los laborantes y sobre la desconfianza de estos a sus líderes para obtener los contratos; formándose así los sindicatos de "lucha" que por supuesto después se acomodan al principio de la negociación y el dinero.

La desventaja de los viejos líderes de las centrales como CTM ó CROC tradicionales, es que sus nuevos cuadros no se pueden desarrollar ni en el principio de la política sindical, ni en el del dinero que les llega muy poco por la administración de los viejos líderes.

Así se ha visto en las últimas décadas en México, la pérdida en los sindicatos de la CTM a manos de la CTC u otros, como sucediera sesenta años a tras, cuando la CROM perdía sindicatos a manos de la CTM.

Este sistema de lucha intersindical, que dio origen en la década de los setentas a que las empresas manejaran las estrategias de "inteligencia laboral", ha perdido vigencia en el decaimiento de las luchas sindicales, cuyos líderes se enfrentan ahora a los conceptos de productividad con calidad, y a fin de cuentas a mejor trato a los trabajadores en las empresas y sin apoyo del gobierno han perdido también privilegios.

Por lo que se refiere a la falta de vocación de servicio de los trabajadores, éste fenómeno ha ido creciendo en comparación a la tradicional educación del trabajador de las décadas de los cuarentas a los

setentas, dado que los medios de comunicación han llevado al hogar de los trabajadores el continuo bombardeo de la publicidad de los organismos dedicados a la materia laboral en los gobiernos locales y federales, quienes continuamente le recuerdan a los trabajadores sus derechos al reparto de utilidades, al aguinaldo al INFONAVIT y a los modernos instrumentos como SAR y AFORES, de tal manera que aunado a esto y a las continuas historias periodísticas sobre la "explotación" de los trabajadores y al continuo socavamiento de la credibilidad de los ciudadanos (también trabajadores) en los gobiernos del PRI, han dado como resultado en el año dos mil a la pérdida de la presidencia por dicho partido y por supuesto al desprestigio de todas sus instituciones, entre ellas la "oficial" CTM, aunque no fuera parte formal del gobierno del PRI.

Éstas tendencias de falta de credibilidad de los trabajadores en sus líderes y pérdida del espíritu de servicio de los trabajadores por el "desencanto" de las instituciones relacionadas al trabajo vieron como consecuencia que la productividad no haya podido avanzar en nuestro país, lo que ha obligado al gobierno y a las empresas para obtener mejor servicio, implementar los conceptos de "nueva cultura laboral" que deberá ser factor de importancia en la reconversión del sindicalismo en México.

2. Evolución del sindicalismo organizado moderno.

El sindicalismo moderno al ir perdiendo vigencia ante el neoliberalismo, desde la mitad del sexenio de Miguel de la Madrid, primero en forma lenta y luego aceleradamente en el gobierno de Carlos Salinas de Gortari y su modelo de neoliberalismo económico, fue iniciado con los famosos pactos económicos que sujetaron a los trabajadores con las empresas y el gobierno a la congelación de salarios para bajar la inflación.

Los sindicatos corporativos adheridos al Congreso del Trabajo, al no tener oposición radical significativa enfrente de ellos y bajo la férrea mano de Fidel Velázquez, aceptaron que los salarios que iban unidos al populismo de regímenes anteriores, fueran severamente cercados en beneficio de las empresas y para el crecimiento de la productividad del país y del modelo gubernamental.

Efectivamente, durante todo el gobierno de Carlos Salinas y de Ernesto Zedillo y aún con la muerte de Fidel Velázquez a mediados de este último régimen, los trabajadores han soportado salarios realmente bajos que apenas sobrepasan los mínimos en general a fin de abatir la inflación.

Lo más curioso de esta historia es que a pesar de haberse mejorado la macroeconomía en el gobierno de Carlos Salinas, el sacrificio de los trabajadores no sirvió para nada, pues ante la debacle económica de 1994, no llegaron a ver beneficios a su esfuerzo, pues si bien es cierto que la macroeconomía había mejorado, nunca llegó al trabajador el salario que lo benefició y a partir de 1994, tuvieron que volver a empezar el sacrificio para que durante el régimen de Ernesto Zedillo, se volviera a componer el crédito de México ante las Naciones y el crecimiento que por cierto sigue sin llegar a la clase trabajadora.

Ante este panorama Francisco Hernández Juárez de la UNT se alejó del Congreso del Trabajo y hoy representa la modernidad del sindicalismo conjuntamente con las organizaciones de sobrecargos, Sindicato del Seguro Social, Sindicato de Trabajadores de la UNAM y otros, que conforman doscientas organizaciones sindicales nacionales.

Efectivamente la Unión Nacional de Trabajadores en alianza con la Federación de Sindicatos de empresas de bienes y servicios, prácticamente han presentado recientemente al presidente electo algunas propuestas como son:

- I. La desaparición de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.
- II. Eliminar la Figura de la requisita, porque consideran que viola el derecho a huelga.
- III. Desaparecer el apartado B del artículo 123 Constitucional, que regula las relaciones laborales de los trabajadores al servicio del Estado.
- IV. Acabar con los sindicatos blancos y los contratos de protección a los patrones.
- V. Promover la libertad sindical.

Los puntos intocables para estos sindicatos son las conquistas laborales que no están dispuestos a ceder en ningún tipo de nueva legislación laboral, como son la jornada laboral de 48 horas semanales, el pago de horas extras, utilidades y demás prestaciones del artículo 123 Constitucional, además de los beneficios alcanzados por cada sindicato hasta la fecha en sus contratos colectivos de trabajo.

En palabras de Hernández Juárez ("SIC") debemos pensar que requerimos de una estructura laboral moderna, básicamente por que pienso que la Ley esta bien, aunque eventualmente habrán de modernizarse algunas cosas, pero no restringir derechos, ni huelgas, ni la sindicalización, ni nada que tenga que ver con afectar los derechos de los obreros..." "Ni el gobierno, ni los partidos pueden asumir la tarea que le corresponde realizar a los actores productivos, la iniciativa, si la hay

(refiriéndose a la legislación laboral) debe surgir de los empresarios y de los trabajadores por que sólo así puede prosperar”.....

Fernando Rocha Larráinza, líder del Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social, sostiene que: “Vienen retos muy fuertes la reforma a la Ley Federal del Trabajo ahí sigue y ha declarado el Sr., Fox que la va a impulsar (refiriéndose al Proyecto de Acción Nacional), creemos que esta no ha sido condensada por todos los actores y nos debemos sentar a platicar sobre eso: el gobierno es solo un arbitro”.

Para Agustín Rodríguez Fuentes, Líder del Sindicato de Trabajadores de la UNAM, el tema a tratar con el presidente electo no deben de ser las reformas a la Ley Federal del Trabajo, sino efectuar una ejecutoria de todo el sindicalismo, para obtener un consenso que defina la situación laboral.

Alejandra Bárrales Magdalena, líder de Sobrecargos, insiste en que desaparezca la figura de la requisita y el apartado B del artículo 123 Constitucional, lo que resulta realmente interesante, puesto que el Gobierno como patrón es un desastre.

Benito Bahena Lome, líder de la alianza de Tranviarios de México, habla de fomentar la capacitación para promover la productividad, pero no aceptar en la legislación el pago por hora y en cambio aumentar más causales de huelga y otros detalles.

José Luis Hernández, líder de la Confederación Independiente de Obreros Agrícolas y Campesinos se inclina por que desaparezca la toma de nota de los sindicatos en la Secretaría del Trabajo y a que no sean publicados los registros de los contratos colectivos y de los sindicatos.

En la observación de la evolución del sindicato moderno deberán de tomarse en cuenta muchos factores: esto es, la situación política de los últimos años de la década de los veinte y primeros de los treinta del siglo veinte, que creó los sindicatos corporativos como apoyo y avance del poder civil e institucional para lograr un orden legal rígido con la comparecencia de un solo partido nacional omnipotente, que en la política del país ha desaparecido totalmente y aunque en algún tiempo tuvo su propia utilidad, el modelo ha quedado desgastado y obsoleto.

Consecuentemente la situación actual de nuestro país no puede funcionar con el modelo de sindicatos corporativos adheridos a un partido y es de pensarse que la nueva situación del país que va a contar por primera vez en setenta años con un presidente nacido de la oposición que más que ser fiel a su partido, responde a la voluntad de cambio de la sociedad, requerirá tomando en cuenta con un Congreso totalmente plural, de la necesidad forzosa del consenso y he aquí que ya existen en el país dos fuerzas sindicales significativas, o sea el Congreso del Trabajo con sindicatos corporativos tradicionales, que aunque debilitados, tienen una mayoría de contratos colectivos de trabajo de muchísimas empresas, aunque estas no sean grandes o conocidas y por otro lado la Unión Nacional de Trabajadores que cuenta con sindicatos poderosos, progresistas y creadores de opinión pública, teniendo ambas fuerzas como marco de referencia, una Ley del trabajo contenida en un derecho social discutible que alejándose del principio de igualdad de las partes en el proceso, se inclina por la parte débil de la relación laboral:... "En caso de duda prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador" (artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo); y en un país que requiere como elemento de sobrevivencia mejorar la productividad de los trabajadores.

Por lo que se refiere a los revisión de los contratos colectivos, en la actualidad se observa el fenómeno de que cada vez más los delegados nombrados para la revisión, rebasan a los líderes formales y dificultan enormemente la revisión, precisamente por que ya no se concede al líder formal capacidad negociadora o bien se sospecha de él como coludido con la Empresa, tendencia esta que aumenta poco a poco en diversas empresas.

4.5.- Necesidad de reestructurar las organizaciones sindicales con vista a las disposiciones de la nueva cultura laboral.

Sobre la base anteriormente expuesta, resulta para la correcta evolución de las organizaciones sindicales en el contexto de las nuevas circunstancias políticas que vive el país, la necesidad de reestructurar las organizaciones sindicales con vista a las disposiciones de la nueva cultura laboral y tomando en cuenta las disposiciones actuales de la Ley Federal del Trabajo, su posibilidad de reformarse y el entorno político y económico del país.

Ahora bien, si atendemos a la estructura actual del Gobierno Federal y a lo predecible a partir de la nueva administración: a las disposiciones legales que existen en la Ley Federal del Trabajo en lo que se refiere a los sindicatos y coaliciones y a los contratos colectivos de trabajo y a las organizaciones sindicales mayoritarias que se desarrollan en estas fechas, deberemos a fin de acercarlas a los principios de la nueva cultura laboral de reestructurarlas conforme a los mismos.

En principio y como ya se ha expresado los fundamentos de la nueva cultura laboral son: implementar en las empresas y con los trabajadores, los valores: trabajo, solidaridad, honestidad, competitividad

(productividad) y disciplina, otorgando para ellos un mejor nivel de vida y bajo el marco jurídico de que los derechos y obligaciones de empresa y trabajadores deben de ser cumplidos con absoluta responsabilidad y autoexigencia, procede proponer en este trabajo los siguientes pasos:

1.- Reforma de la Ley Federal del Trabajo en algunas disposiciones relativas para agregar a ella claramente la definición, explicación y fundamentos de los valores de la nueva cultura laboral.

2.- Reforma a la Ley Federal del Trabajo en el capítulo referido a los sindicatos para que se reestructuren los estatutos de los mismos y se vierta en ellos el contenido de los valores de la nueva cultura laboral.

3.- Reforma a la Ley Federal del Trabajo sobre los registros de los sindicatos y sus estatutos para dar agilidad a los valores de la nueva cultura laboral y a la libertad sindical y especialmente a la democracia sindical (no-reelección).

Explicación a la sugerencia 1.- En los principios generales de la Ley Federal del Trabajo, en su ordenación, en el artículo 1º, la ley correctamente define la observancia general de la misma y la reglamentación específica de las relaciones de trabajo, comprendidas en el artículo 123 apartado A de la Constitución.

En su artículo 2º, la Ley Federal del Trabajo, le da objetivo a las normas laborales especificando que las mismas tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.

Sin embargo, sería preciso ampliar esta disposición sobre la base de señalar los métodos para cumplir sus objetivos y éstos serían la

aplicación en dichas relaciones de los valores trabajo, solidaridad, competitividad, productividad, calidad y disciplina.

Efectivamente, la Ley habla de que el objetivo del ordenamiento es conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones, pero es importante señalar los métodos a fin de orientar dichas relaciones, precisamente a cumplir con estas herramientas que nos van a dar la consecución de los objetivos.

Es de observarse que dentro del mundo laboral actual, no es posible que se obtenga el equilibrio y la justicia social en los factores de la producción, mientras los trabajadores no tengan un mejor nivel de vida y los patronos no obtengan una adecuada productividad con calidad para hacer sus negocios frente a sus competidores.

Es conocido que el sistema jurídico mexicano le da legitimidad al sistema económico de libre empresa, con la regulación del estado; pero desde luego, las empresas tienen una doble función que se complementa una con la otra, o sea están formuladas para hacer negocio, para ganar dinero, pero deben ser factores de igualdad social, esto es, crear fuentes de trabajo a fin de permitir que muchos ciudadanos que no son patronos, tengan trabajo y una forma honesta de vivir, lo que equilibra la justicia social y es parte del tejido de la sociedad.

Consecuentemente a lo anterior, al incluir estos principios en el ordenamiento laboral, tanto las empresas como los sindicatos, tendrán que ajustar sus procedimientos sobre las bases mencionadas, que otorgarían mayores sistemas de obtener productividad en el trabajo y mejoría en el nivel de vida de los trabajadores.

Si tomamos en cuenta que la empresa moderna tiende a obtener mayor productividad como está obligada a hacerlo para conservarse frente a sus competidores en el mercado, buscare capacitar y mejorar los sistemas de producción con la voluntad de los trabajadores para hacerlo y la cooperación absoluta de las organizaciones sindicales.

En la realidad los comités ejecutivos o delegados de las organizaciones sindicales, en su mayoría, con excepción de empresas grandes, negocian en el trato de día a día laboral la defensa de que no se rescinda el contrato al trabajador faltista o que se presentó en estado de ebriedad; negocian algunos pagos de horas extras, negocian pequeños detalles inherentes a los problemas de los trabajadores, pero no buscan negociar el reglamento interior de trabajo para mejorar la disciplina de la empresa, ni tampoco métodos o formas de efectividad o productividad en el trabajo y en el contrato colectivo, formulan peticiones sobre mayor entrega de uniformes o días de descanso, vacaciones o prima vacacional, pero pocas veces sugieren incentivos de producción que puedan mejorar la misma. Este sistema de trabajo es el que tiene que cambiar en las organizaciones sindicales y aún en las empresas. El sindicato debe conjuntamente con la empresa, buscar mejoría permanente en los sistemas de trabajo, con base a los principios de la nueva cultura laboral para obtener el equilibrio en los nuevos factores de producción.

Explicación a la sugerencia 2.- Consecuentemente a lo anterior, en los estatutos de los sindicatos definidos en el artículo 371 de la Ley de la materia, en la fracción III, donde se señala genéricamente el objeto de los mismos, deberá aclararse lo vertido en el artículo 356, esto es, que se constituye para el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de los trabajadores y con el método de aplicar para ello los valores, trabajo, solidaridad, honestidad, competitividad, productividad, calidad y

disciplina, para el efecto de adecuar a estos valores las organizaciones sindicales. Por otro lado deberá de modificarse la fracción X del mismo artículo para que se determine que la directiva no podrá reelegirse en el siguiente periodo de duración inmediato.

Lo sugerido garantiza que las organizaciones sindicales orienten su labor hacia el nivel de vida real de los laborantes y que al alternar la directiva, los sindicatos den a su organización la posibilidad de que el cambio democrático en la dirección de los mismos incida para darle nueva vida constante a la relación laboral.

Explicación a la sugerencia 3.- Por lo que toca al registro sindical, el artículo 366 de la Ley a estudio, contiene claramente en su fracción III los términos en el que deben de ser registrados los sindicatos, y en todo caso el registro ficto del mismo, si la autoridad guardó silencio sobre este, según se establece en dicha disposición. Sin embargo lo común en este caso es que la Secretaria del Trabajo o bien la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, solicitan el cumplimiento de infinidad de detalles administrativos, criterialmente a pesar de lo estipulado en el artículo 165 de la propia Ley, lo que retrasa enormemente el tramite y crea absurdos jurídicos como el registro del Congreso de Trabajo que como organización, fue autorizado veinticuatro años después de su solicitud.

La agilidad que requiere el registro sindical por parte de las autoridades ha obedecido a las líneas políticas y no a los aspectos legales, de tal forma que cuando existe lucha sindical o diversas facciones que pelean un registro, no se obtiene el mismo frustrando la legitima creación de varios sindicatos que sólo debe de obedecer a las normas de los artículo 364 y 365 de la propia Ley.

Esta agilidad administrativa de las autoridades, debe poder obtenerse sobre la base de cumplimiento estricto de las disposiciones ya mencionadas y en todo caso sería preciso adecuar a la propia Ley Federal del Trabajo un procedimiento de revisión de registro ante la propia Secretaría o Junta de Conciliación, que pudiese contar con la rapidez necesaria para no tener que recurrir al amparo en los casos de retraso del registro o peticiones de requisitos que no correspondan al espíritu de la Ley Federal del Trabajo, para los efectos anteriores podría existir en el capítulo correspondiente de la Ley, un recurso de "revisión administrativa" de actuación en el registro de sindicatos o sus directivas que se pudiera colocar en una fracción III del propio artículo 366 de la Ley Federal del Trabajo y que determinara que de no efectuarse los registros en el lapso de sesenta días se solicite la revisión de la actuación del procedimiento ante el Presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje en su caso o ante el Secretario de Trabajo y Previsión Social.

Las sugerencias anteriores deberán dar como resultado la adecuación de los estatutos de los sindicatos a los principios de la nueva cultura laboral, de liderazgo y de alternancia real en los comités ejecutivos, para el efecto de recuperar la representación efectiva de los trabajadores.

Estas sugerencias, de aplicarse, deberán dar como resultado previa capacitación a líderes sindicales, cúpulas empresariales y autoridades laborales, sobre la importancia de la nueva cultura laboral y la materialización en el campo laboral de los principios que de la misma se desprenden y las reformas que se hicieran, tanto a la Ley Federal del Trabajo, como a los estatutos y estructuras de los sindicatos, la obtención de dos factores importantes para el mejoramiento de empresas y trabajadores, que serían por lo que se refiere a los laborantes, su estricto

cumplimiento al horario del trabajo y su empeño en aumentar constantemente la productividad y calidad en los productos de la empresa y por el lado de éstas, mejorar el nivel de vida de los trabajadores para cerrar el círculo referido a que productividad y calidad más mejoría del nivel de vida de trabajadores y empresas, resultan en mayor beneficio para la sociedad mexicana, que a su vez repite la operación de mejoramiento de productividad con calidad y mejoría del nivel de vida.

Esta propuesta, básicamente impulsaría dentro de las ideas del nuevo orden de Gobierno y sociedad mexicana, el campo laboral.

Ahora bien, Sólo con carácter de nota y a parte de lo aquí expresado, me refiero a algunas tendencias de cambio que se atribuyen como campo de acción del nuevo gobierno de México y que son las siguientes:

1.- Posibilidad de integrar al poder judicial los Tribunales Laborales que dependen actualmente del ejecutivo local y federal:

En el caso de que prosperara la idea de integración de la justicia laboral al Poder Judicial, se requeriría la elaboración de un Código Laboral y un Código de Procedimientos Laborales, a fin de seguir el sistema de primera instancia de juez único, con segunda instancia y ordenar el sistema de competencias Federal y Local.

2.- Producir legislación que agrave la penalidad y amplíe los conceptos de delitos laborales. Las declaraciones periodísticas de diversos líderes sindicales de la corriente de la Unión de los Trabajadores de Hernández Juárez, Bárrales y otros, han propuesto ampliar en forma clara y contundente los llamados delitos laborales en cuanto a incumplimientos

del patrón por lo que se refiere a las normas de la Ley Federal del Trabajo: esto es, vigilar y aplicar en firme la falta de pago de salarios mínimos o utilidades y contubernios entre empresas y sindicatos. Estas declaraciones publicadas en diversos diarios Nacionales, señalan que la tendencia de los sindicatos de lucha moderna es hacia conservar todos los derechos de la Ley Federal del Trabajo sin ceder en conceptos patronales, ampliando y pidiendo la ejecución de los tipos de delitos en los casos de incumplimiento laboral por parte de los patrones.

3.- Democratización y práctica laboral.- No cabe duda que los derechos laborales, han sido constantemente violados por la unión de un sindicalismo corporativo mafioso con determinados empresarios, que todavía no se han integrado a la modernidad y a la comprensión vital de que el trabajador sólo hace su mayor esfuerzo cuando desea hacerlo y en contraposición a lo anterior, cuando es explotado ya sea por la empresa o por su propio sindicato, sólo "cumple" con un mínimo de productividad, calidad e ingenio en el trabajo, provocando el consecuente atraso en la producción general de las empresas.

En la actualidad tenemos como panorama general laboral a un Congreso del Trabajo, salvo honrosas excepciones en la línea de la vieja guardia de la CTM con un dirigente que sin el talento y personalidad de Fidel Velázquez, representa a la mayoría de los trabajadores sindicalizados de México, que en caso de inconformidad de algún trabajador tiene el suficiente poder para eliminarlo del trabajo. Por otro lado algunas autoridades laborales inhiben todavía la libertad de asociación sindical, estorbando sus registros y algunos empresarios trabajan con sindicato blanco al que le piden que sólo cobre iguala y no trabaje en la empresa. Esta corriente sindical, que independiente fue en sus inicios renovadora política, en sus edades medianas frente de equilibrio político, es hoy

decadente y atrasada, y sin embargo llevará como bandera en el nuevo Gobierno su indudable fuerza de representación masiva y buscará acuerdos con la autoridad laboral y los empresarios para seguir dominando el panorama del trabajo.

Por otro lado tenemos otras fuerzas como la Unión Nacional de Trabajadores, más moderna e independiente, pero que por supuesto necesariamente tiene que hacer valer sus derechos a través de la legislación actual y no pretende ningún cambio en ella, salvo que agregara derechos a los trabajadores. En algunos de estos sindicatos, se ha empezado a laborar sobre un sistema de productividad, que cuente con un verdadero "bono" de productividad y no un simple renglón de aumento como se ha acostumbrado otorgar esta prestación.

El 27 de Junio pasado Vicente Fox, firmó un documento con la Unión Nacional de Trabajadores, aceptando veinte compromisos propuestos por estos sindicatos; sin embargo no se conoce a la fecha los derroteros laborales que tomará el nuevo Gobierno, aunque al nombramiento de Carlos Abascal como Coordinador del Presidente electo en materia laboral, que es un hombre asociado a los intereses patronales por haber sido presidente de Coparmex, también se ha integrado al equipo laboral con el Diputado perredista Francisco Curi, quien seguramente balanceará el trato entre Abascal y los sindicatos en la etapa de coordinación previa a la labor del Gobierno.

Si el nuevo Gobierno adopta la pluralidad de gente capaz de diversas ideologías para reestructurar el campo laboral, deberán obtenerse buenos resultados, sin embargo es obvio que cualquier reforma a la Ley Federal del Trabajo o hacia un nuevo Código Laboral, tendrá que

pasar por el Congreso, que desde luego ya no está obligado en forma absoluta a sólo pasar las indicaciones del ejecutivo.

Además de lo anterior, para modificar el campo laboral, deberá requerirse un enorme estudio que reúna el elemento "reforma fiscal" para impulso de las empresas, y en reforma laboral para llevarla por los campos de la nueva cultura laboral en la que en todo caso deberá de discutirse si algunos nuevos métodos modernos como el trabajo por horas sugerido por la globalización, dará resultado y se acoplara por los trabajadores y sus sindicatos, así como otras acciones y prestaciones que sean aceptadas por los trabajadores y sindicatos, considerando desde luego el aspecto de los salarios, cuyos mínimos actuales son absurdos.

También se marca como se dijo, la tendencia de las masas trabajadoras de rebasar a sus líderes como se ha indicado en este trabajo, debido precisamente a la corrupción y falta de acción de sus propios líderes, siendo importantísimo el tema de los trabajadores al servicio del estado, que a fin de cuentas han sido muy castigados por sus líderes y el patrón gobierno y que cada vez más se manifiestan en contra de las corruptelas y los compromisos políticos.

Los primeros tiempos del cambio no han permitido vislumbrar las políticas laborales que pudiera haber de fondo por razones de tiempo.

Resulta evidente que a parte de las críticas al Secretario de Trabajo sobre sus posiciones religiosas emitidas por los sindicatos, todavía en las Juntas Federales no es de apreciarse un cambio significativo en los procedimientos o en el fondo de los litigios.

Por lo que se refiere al ámbito laboral local, tampoco ha existido un cambio notable en el gobierno de la Ciudad en claro conflicto con el gobierno federal sobre detalles más políticos y populistas que de fondo.

Las tendencias laborales aparentemente se han detenido en su gravedad al igual que algunas marchas escandalosas del sexenio anterior, con base a los acomodamientos y adecuaciones que hacen no solo los partidos políticos, si no las organizaciones populares, los nuevos nombramientos de los dirigentes del gobierno federal y local y varios acontecimientos que solo han incrementado hasta cierto punto la violencia en la nueva república democrática del país.

Aparentemente alguna de las ideas novedosas previas a la instalación del nuevo gobierno federal, como nuevas implementaciones a la inspección laboral de las empresas, impulso a la capacitación por la nueva cultura laboral, así como proyectos de reformas a la Ley Federal del Trabajo o aún nueva legislación sobre el mismo, se encontrara pendientes en el nuevo régimen federal por lo menos un par de años en lo que se asientan las negociaciones en el dividido congreso federal y en los nuevos vientos de democracia.

He de considerar de todas formas que se ha abierto un paréntesis en las tendencias laborales de rebase a los líderes sindicales tradiciones por las bases: de la creación de nuevos sindicatos de poder y de legislación nueva en materia laboral, lo que implica continuar con viejas prácticas en un nuevo sistema, manejando esperanzas de renovación laboral.

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

PRIMERA.- Los trabajadores mexicanos en la actualidad en su mayor parte jóvenes se han configurado en general a favor de la claridad y honestidad laboral en la conducta de sus propios sindicatos y de sus patrones.

SEGUNDA.- Los trabajadores mexicanos, consideran muy bajo su salario en relación a los precios en general y conocen que con estas remuneraciones, no pueden alcanzar mejor nivel de vida.

TERCERA.- Los trabajadores entienden la necesidad de mejorar su nivel de vida y lo relacionan con un cambio en sus sindicatos y para las empresas en que trabajan.

CUARTA.- Observando varios grupos laborales, el éxito obtenido por otros que han tomado vías de hecho, han concluido que este es el camino rápido y expedito para obtener éxito en sus demandas de necesidades urgentes.

QUINTA.- Sobre la base de las anteriores cuatro premisas, se comprueba la hipótesis de que las tendencias laborales a rebasar las bases obreras a los líderes de las organizaciones sindicales corporativas, han obtenido en algunas ocasiones mejores resultados en sus prestaciones, que atendiendo a las negociaciones sindicales que efectúan de los líderes con las empresas; pero como este rebase causa malestar social, falta de gobernabilidad y pérdida de productividad en las empresas, será por lógica necesario reorganizar las organizaciones sindicales de trabajadores, restructurándose internamente y con la modificación de algunas normas de la Ley laboral que produzca el

Congreso de la Unión, con base a la nueva cultura laboral, a fin de alcanzar la productividad de las empresas y mejor nivel de vida de los trabajadores.

A mayor abundamiento:

SEXTA.- El sindicalismo corporativo y oficial (Congreso del Trabajo) y Federación de Sindicatos al Servicio del Estado, controlan la mayor parte de los contratos colectivos del país.

SÉPTIMA.- Los sindicatos corporativos van quedando obsoletos en sus estructuras por el control que ejercen los viejos líderes sobre los nuevo cuadros.

OCTAVA.- Los sindicatos corporativos no demuestran querer renovar sus procedimientos, sus estatutos, y sus dirigentes.

(Ejemplo: Antes de entrar el nuevo Gobierno, Romero Deschamps del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana en Febrero en convención extraordinaria, convocada y manejada por él, fue ratificado hasta el 2006, por lo que se tendrá que trabajar con él.)

NOVENA.- El esquema de sindicalismo corporativo clientelar y partidista, ha sido rebasado por las bases trabajadoras y por la voluntad democratizadora de la sociedad mexicana.

DÉCIMA.- La Unión Nacional de Trabajadores, aunque representa una corriente moderna del sindicalismo que se identifica con la productividad, no aceptaría una reforma profunda a la Ley Federal del Trabajo en cuanto a diversas medidas para encontrar mejor productividad

(Ejemplo: Trabajo por horas: libre contratación. Etc.), y tampoco procesales, sin embargo seguramente será posible negociar algunas reformas a la Ley y sobre todo prestaciones que produzcan mayor productividad en los contratos colectivos de trabajo que manejan (consultar el contrato colectivo de trabajo de Teléfonos de México).

DÉCIMA PRIMERA.- Las empresas serias, y patriotas en cuanto al bien de México, están dispuestas a cumplir en firme los compromisos laborales, si se les ayuda con reformas fiscales (impuestos al activo: impuestos a la nómina: altas cargas en el Seguro Social, etc.) y con reformas laborales como trabajo por horas que evita el tiempo extraordinario y sobre todo aplicación de los principios de nueva cultura laboral, puesto que requieren obtener de los trabajadores productividad y calidad en el trabajo para enfrentar a los competidores, crecer y evolucionar.

DÉCIMA SEGUNDA.- Las autoridades laborales requieren coordinadamente, con mejoras legislativas a la Ley, aplicar justicia laboral real sin corrupción y manejo inteligente de los conflictos laborales: celeridad en los juicios laborales y en los procedimientos de reconocimiento a sindicatos de registro y cambios de estructuras y dirigentes, sin manejar política partidista en el campo laboral.

DÉCIMA TERCERA.- Las tendencias laborales al rebase de líderes sindicales, deberán resolverse democráticamente en las propias organizaciones sindicales, admitiendo y comprendiendo a la disidencia y mejorando los procedimientos y estructuras sindicales y de estatutos, aplicando en todo caso alternancias de los dirigentes sindicales.

DÉCIMA CUARTA.- Los sindicatos o Federación de Sindicatos al Servicio del Estado deberán de encontrar un camino de alternancia y democracia, sin implicaciones partidistas para mejorar el nivel de vida de los trabajadores al servicio del Estado, que deberá adecuarse a resolver su función administrativa real, propiciando el equilibrio de los poderes nacionales.

DÉCIMA QUINTA.- El Congreso de la Unión deberá de considerar reformas a la Ley Federal del Trabajo, algunas aquí sugeridas y otras que estimaren pertinentes, a fin de reforzar la nueva cultura laboral, con base fundamental de obtener mayor productividad competitiva de los productos mexicanos y mejoría en el nivel de vida de las empresas y de los trabajadores.

BIBLIOGRAFIA.

- AQUINO, Jorge Y E. VOLA, Roberto. *Recursos Humanos*. México, Ed., 1998. 369 pp.
- ALDAO ZAPIOLA, Carlos, *La negociación*, México, Ed. Macchi. 1992. Segunda Edición. 130 pp.
- ANGUIANO RODRÍGUEZ, Guillermo, *Las Relaciones Industriales ante la Insurgencia Sindical*. México. 2ª Ed., 1985, 286 pp.
- BURGOA, Ignacio, *Las Garantías Individuales*. México. Ed. Porrúa. 1994. 348 pp.
- CASTORENA, J. Jesús, *Manual de Derecho Obrero-Derecho Sustantivo*. 6ª Ed. México, 1984, 317 pp.
- DE BUEN L. Néstor, *Derecho del Trabajo*. México. 2ª Ed. Porrúa. 1977. 613 pp.
- DE LA CUEVA, Mario *Derecho Mexicano del Trabajo*. México. 2ª Ed. Porrúa, 1954. 940 pp. T. II.
- DE LA TORRE, Hugo. *Por lo menos las promesas de cambio a la Ley Federal del trabajo se han hecho desde hace 10 años. pero de hecho existe ya una reforma en el marco legal laboral*. Periódico: Reforma. publicada el 1º de mayo del 2000. Sección: Negocios. página: 10.
- FERRONATO, Jorge, *Aproximaciones a la Globalización*. México. Ed. Porrúa, 1999. 227 pp.

GARCIA MAYNEZ, Eduardo, *Introducción al Estudio del Derecho*. México, Ed. Porrúa, 1990. 308 pp.

JONES, Claudio, *La Redefinición del Sindicalismo*, Revista Enfoque, publicada el 30 de abril del 2000, página: 6 y 7.

MARGADANTS, Guillermo Floris, *Derecho Romano México*. Ed. Esfinge, 1992. 386 pp.

MOLES Y ESCOBAR, Isabel, *Galería de Temas Jurídicos*, Tópicos Laborales, México, Ed. Colegio de Abogados Egresados de la Enep Aragón, A.C., 1995. 228 pp.

MORINEAU, Oscar, *Introducción al Estudio del Derecho*, México, Ed. Porrúa, 1991. 340 pp.

SÁNCHEZ GONZÁLEZ, Agustín, Resumen del libro de *Fidel una Historia de Poder*, México, Ed. Porrúa, 1994. 489 pp.

SOTO CARBÓN, Juan, *Teoría General del Derecho del Trabajo*, México, Ed. Porrúa, 1991. 469 pp.

SUPOIT, Alain, *Crítica del Derecho del Trabajo*, informes y estudios, México, Ed. Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales, 1981. 352 pp.

CONSTITUCIÓN Política de los Estados Unidos Mexicanos.

LEY Federal del Trabajo.