

301809

11

2g.



UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MEXICO

Escuela de Derecho

Con Estudios Incorporados a la Universidad
Nacional Autónoma de México

**EL SINDICATO DE EMPRESA EN
MEXICO: UNA ALTERNATIVA; EN
JAPON: UNA REALIDAD**

T E S I S

Que para obtener el título de:
LICENCIADO EN DERECHO

P r e s e n t a :

Juan Carlos Cossío de la Garza

México, D. F.

FALLA URGENTE

1987



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 está 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.

INDICE

	pág.
INTRODUCCION	1
CAPITULO PRIMERO	
EVOLUCION HISTORICA DEL SINDICALISMO EN MEXICO	3
I. Orígenes del Movimiento Obrero de México.....	3
II. México Independiente.....	6
III. La Casa del Obrero Mundial.....	13
IV. Nacimiento de Centrales Obreras.....	16
V. Ley Federal del Trabajo.....	21
VI. El Artículo 123 Constitucional.....	23
CAPITULO SEGUNDO	
EL SINDICALISMO COMO DERECHO EN MEXICO	29
I. Definición de Sindicato y Sindicalismo.....	29
II. La Libertad de Asociación Profesional.....	32
III. Objeto del Sindicato.....	34
IV. Constitución del Sindicato.....	36
V. Registro del Sindicato.....	37
VI. Estatutos Sindicales.....	40
VII. Disolución del Sindicato.....	42
VIII. Cancelación de Registro del Sindicato.....	44
IX. Personalidad Jurídica del Sindicato.....	45
X. Calificación del Sindicato.....	48
X. I Gremiales.....	48
X. II De empresa.....	48
X. III Industriales.....	49
X. IV Nacionales de industria	49
X. V De Oficios Varios.....	49
XI. Federaciones y Confederaciones.....	51

CAPITULO TERCERO		
EL SINDICALISMO EN MEXICO		58
I.	Situación Actual.....	58
I.I	Confederación de Trabajadores en México..	58
I.II	Confederación Regional Obrera Mexicana..	64
I.III	Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos.....	69
I.IV	Confederación Revolucionaria de Traba- dores.....	74
II.	Nuevas Tendencias	76
II.I	El Movimiento de 1958 y Demetrio Vallejo..	76
II.II	El Congreso del Trabajo.....	80
II.III	La Confederación Obrera Revolucionaria.	81
II.IV	La Unidad Obrera Independiente.....	82
II.V	La Confederación Obrera Mexicana.....	84
II.VI	La Confederación de Trabajadores y Campe- sinos.....	85
III.	Partidos Políticos.....	86
III.I	Partido Comunista Mexicano.....	87
III.II	Partido Socialista de los Trabajadores.....	88
III.III	Partido Mexicano de los Trabajadores.....	88
III.IV	Partido Obrero Socialista.....	90
III.V	Frente auténtico del Trabajo.....	91

CAPITULO CUARTO		
EL SINDICALISMO EN JAPON		97
I.	Historia del Movimiento Laboral en Japón	97
II.	Centros Nacionales (Federaciones y Confederaciones)	101
III.	El Sindicalismo en Japón.....	107
IV.	Orígen del Sindicato de Empresas.....	108
V.	Conflictos Laborales.....	120
VI.	Estructura Interna de los Sindicatos.....	123
VII.	Antecedentes de las Regulaciones Laborales.....	129

	pág.
VIII. La Constitución Japonesa.....	130
IX. Relaciones Laborales.....	131
X. Negociaciones y Arreglos Colectivos.....	135
XI. Condiciones de Trabajo.....	137
XII. Salario Mínimo y términos de empleo.....	141
XIII. Seguridad Social.....	144
CAPITULO QUINTO	
POSIBLES ALTERNATIVAS DEL SISTEMA MEXICANO	146
ANTE LOS MODELOS JAPONESES	
I. Cuadros sobre Estadísticas Económicas de la evolu - ción del sector laboral en México.....	146
II. Enfoque actual del sistema laboral mexicano.....	155
III. Estudio comparativo de ambos sistemas.....	157
IV. Alternativas japonesas que pueden aplicarse en Mé- xico . '.....	170
CONCLUSIONES	176
BIBLIOGRAFIA	181
LEGISLACION	185

INTRODUCCION

La elaboración de esta tesis profesional no se enfoca a lograr como fin primordial la obtención de un título, sino la aportación de algo útil en relación a un tema que considero trascendente.

La situación económica del país, que afecta a toda la población en general, ya sean trabajadores o patrones, implica la gran responsabilidad de las partes involucradas en el proceso productivo de México, para mantener en primer lugar y como fin la Paz Social y en relación a ella, un equilibrio justo de los factores de la producción, capital y trabajo. Una de las responsables de ese gran compromiso es la clase trabajadora, agrupada ésta en el sindicalismo mexicano, ya sea del llamado oficial o independiente.

En nuestros días, la institución del sindicato se ha fortalecido en gran medida. Sus inquietudes, peticiones y vida diaria no pueden pasar desapercibidas, sino al contrario, enumerarlas dentro de los objetivos nacionales, de unión y fortaleza, para así poder mantener las instituciones de nuestro México.

Se tratará como hipótesis central de la misma demostrar que México como país en desarrollo, cuenta con posibilidades suficientes para poder asimilar las alternativas que considere aplicables y oportunas para perfeccionar la estructura del sector laboral de otros países ya

considerados como "desarrollados", como lo es en este caso Japón, que ha logrado demostrar al mundo su capacidad y deseo con resultados.

Dentro de este marco de ideas, he querido incluir el estudio del sindicalismo en Japón, país que a través de su historia tan o igualmente conflictiva que la nuestra, ha resuelto que solo mediante el desarrollo productivo y equitativo puede y así lo ha demostrado, ser una potencia mundial en toda la acepción literal. El sindicalismo en dicho país ha contribuido en gran parte a lograr dicho objetivo. Ojalá que dicha institución pueda, dentro de lo posible, servir de referencia para que en México, nuestros hijos puedan gozar de las instituciones y libertades, que todavía hoy nos pertenecen.

Finalmente, se propondrán las conclusiones que resulten viables y los principales impedimentos para la aplicación de las restantes.

CAPITULO PRIMERO

EVOLUCION HISTORICA DEL SINDICALISMO

SUMARIO: I. Orígenes del Movimiento Obrero de México; II. México Independiente; III. La Casa del Obrero Mundial; IV. Nacimiento de Centrales Obreras; V. Ley Federal del Trabajo; VI. El Artículo 123 Constitucional.

I. ORIGENES DEL MOVIMIENTO OBRERO EN MEXICO

La aparición de la clase obrera en nuestro país, solo alcanza sus perfiles más definidos en los primeros años del presente siglo, con toda su secuela de luchas gremiales. Es decir, que durante el Virreinato la libertad sindical, tal como hoy la concebimos, no pudo surgir por imposibilidad histórica; durante los primeros treinta y cinco años del México Independiente, no existió por causa igual. De la promulgación de la Constitución (1857) hasta que se inicia el largo régimen del General Díaz, la libertad sindical no se distingue en el campo ideológico de la libertad de reunión o asociación política y fragmentaria, que se estima como de alcances muy grandes y que la Constitución concede como derecho del hombre.

En la época colonial, las condiciones en que se desarrolló el trabajo de indios, negros y castas durante los tres siglos de dominación española, fueron caracterizados por la explotación del hombre por el hombre. La jornada de trabajo extendíase de sol a sol, exceptuando las horas de descanso que se les daban a medio día. Los salarios no se pagaban en

efectivo, sino que se endeudaba a los trabajadores del campo, encadenándolos de esta manera a la hacienda en forma perpetua, pues las deudas se transmitían a los hijos. Tanto hombres como mujeres sufrían esclavitud, miseria, crueles castigos y fatigas excesivas.

Los sitios destinados al trabajo eran lugares apropiados para cumplir pena de trabajos forzados; había prisión por deudas, sin distinguir edades ni sexo. Los centros de trabajo fueron cárceles, donde se confundían hombres y mujeres, adolescentes y adultos, criminales y deudores.

El Barón de Humboldt, al describir los obrajes, es decir los sitios destinados al trabajo urbano en la Nueva España, nos da una imagen de su funcionamiento: "Hombres libres, indios y hombres de color, están confundidos con galeotes que la justicia distribuye en las fábricas para hacerles trabajar a jornal. Unos y otros están medio desnudos, cubiertos de andrajos, flacos y desfigurados. Cada taller parece más bien una oscura cárcel; las puertas que son dobles, están constantemente cerradas y no se permite a los trabajadores salir a su casa; los que son casados todos los domingos pueden ver a su familia. Todos son castigados irremisiblemente si cometen la menor falta contra el orden establecido en la manufactura." ¹

Al referirnos a la época colonial mexicana, es decir al reino de la

(1) Vázquez, Genaro V.- "Doctrinas y Realidades en la Legislación para los Indios"; México 1975 pág. 10, Editorial Continental.

Nueva España, resultó de esa conquista de que fuimos objeto de la legislación más importante o sea la Legislación de Indios, que hasta la consumación de la Reforma pudo darse por realidad la estructura económica y jurídica del feudalismo arraigado en nuestro país. Por ello, en la obra que se acaba de mencionar a manera de iniciativa, lo más importante sobraya las siguientes disposiciones fundamentales:

- a) La idea de la reducción de las horas de trabajo;
- b) La jornada de 8 horas;
- c) Los descansos semanales originalmente establecidos por motivos religiosos;
- d) El pago del séptimo día;
- e) 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 hacerlo en presencia de personas que lo calificaran para evitar engaños y fraudes;
- f) La disposición de fijar el salario y el establecimiento de un salario mínimo para los indios en las labores;
- g) La protección a la mujer encinta y la edad mínima de 14 años para ser admitido en el trabajo;
- h) La protección contra labores insalubres y peligrosas;
- i) El principio procesal de "verdad sabida" que operaba en favor de los indios;
- j) El principio de las casas higiénicas;

- k) Por último, la atención médica obligatoria y el descanso pagado por enfermedad.²

Seguramente estas disposiciones enunciadas con anterioridad no llegaron a funcionar. Sin embargo, a pesar de la realidad cruel que vivían los trabajadores en la época colonial en México con la bondad de las disposiciones citadas por la Nueva España, no puede negarse a éstas el mérito de haberse adelantado, por varios siglos a lo que ahora en el Siglo XX nos parece excelente.

II. MEXICO INDEPENDIENTE

En el Siglo XIX se inició la transformación social mexicana. Se intentó borrar las desigualdades coloniales, aunque ésto no fue una realidad inmediata. "En 1823 los obreros de las industrias textiles llegaron a recibir un salario de dos reales y medio por jornada de 18 horas. En 1841 los salarios continuaban sin cambio y las jornadas de trabajo oscilaban entre 11 y 16 horas. Había fábricas en las que se trabajaba 12 horas y en otras, como la de tejidos de algodón de Jalapa, se trabajaba sin fijar tiempo, anotándose tan solo que la labor era de día y de noche. Ya en 1854, con las mismas extenuantes jornadas, los obreros fabriles recibían una remuneración de tres reales diarios." ³

- (2) De Buen Néstor.- "Derecho del Trabajo", Editorial Porrúa, México 1981, págs. 266-268.
- (3) Ruíz de Chavez, Arturo.- "El Derecho Colectivo del Trabajo", Editorial Popular de los Trabajadores, México, 1979, pág. 22

Independientemente de ésto, la legislación en el México de la Independencia, no encuentra disposiciones claramente relativas a las que podríamos considerar derechos de los trabajadores.

La guerra de tres años, la Intervención Francesa y el Imperio de Maximiliano, concentraron la atención de los liberales mexicanos en la resistencia nacional. En ello estaba en juego el porvenir de la Independencia Mexicana. En cuanto a la situación del trabajador en esa época, éste optó por fincar su defensa en su propia debilidad. Abandonó la cofradía gremial, creó las cajas de ahorro con el propósito original de formar un fondo común destinado a socorrer a enfermos, viudas, huérfanos y a los que hubieran sufrido desastres.

En los debates del constituyente de 1856, los representantes progresistas, entre ellos Ponciano Arriaga, Guillermo Prieto, Ignacio Ramírez y José María Mora, por instrucciones del Presidente en funciones Comonfort, nombrado en substitución del General Juan Alvarez el 11 de diciembre de 1855, al discutirse lo referente a la libertad de trabajo, hicieron extensas consideraciones acerca de la triste situación de los trabajadores, de los abusos de los patrones y de la importancia de la ley para corregir esta situación. De ello destaca el discurso pronunciado por el diputado por Jalisco, Ignacio Ramírez el 17 de julio y leído por el también diputado por Jalisco, Ignacio Vallarta el 8 de agosto. El primero se refirió en forma general al proyecto, para señalar sus graves omisiones; el segundo hizo mención del artículo 17 relativo a la libertad

de trabajo para oponerse a su texto "porque en mi sentir sus palabras van más lejos de la disposición que debe contener..."⁴

El discurso de El Nigromante (Ignacio Ramírez) es una encendida defensa de los derechos de los trabajadores no reconocidos en el proyecto, por favorecer éste una intervención en la libertad de industria conteniendo a pesar de ello, bellísimas palabras también en favor de los obreros. Vale la pena repetir las.

"El más grave de los cargos que hago a la comisión es de haber conservado la servidumbre de los jornaleros. El jornalero es un hombre que a fuerza de penosos y contínuos trabajos arranca de la tierra, ya la espiga que alimenta, ya la seda y el oro que engalana a los pueblos. En su mano creadora el rudo instrumento se convierte en máquina y la informe piedra en magníficos palacios. Las invenciones prodigiosas de la industria se deben a un reducido número de sabios y a millones de jornaleros: donde quiera que exista un valor, allí se encuentra la efigie soberana del trabajo.

Pues bien, el jornalero es esclavo. Primitivamente lo fue del hombre; a esta condición lo redujo el derecho de la guerra, terrible sanción del derecho divino. Como esclavo nada le pertenece, ni su familia ni su existencia y el alimento no es para el hombre máquina un derecho, sino una obligación de conservarse para el servicio de los

(4) De Buen, Néstor, ob. cit., pág. 273

propietarios" ⁵ En diversas épocas el hombre productor, emancipándose del hombre rentista, siguió sometido a la servidumbre de la tierra y termina diciendo el ilustre legislador: La nación mexicana no puede organizarse con los elementos de la antigua ciencia política, porque - ellos son la expresión de la esclavitud y de las preocupaciones; necesita una constitución que le organice el progreso, que ponga el orden en el movimiento. ¿A qué se reduce esta constitución que establece el orden de la inmovilidad absoluta? Es una tumba preparada para un cuerpo que vive. Señores, nosotros acordamos con entusiasmo un privilegio al que introduce una raza de caballos o inventa una arma mortífera; formemos una constitución que se funde en el privilegio de los menesterosos, de los ignorantes, de los débiles, para que de este modo mejoremos nuestra raza y para que el poder público no sea otra cosa mas que la beneficencia organizada.

La mayoría que constituía el Congreso, no le dió la importancia necesaria al problema y bajo el pretexto de la inviolabilidad de la propiedad, acordaron, prevaleciendo la opinión del jurisconsulto Vallarta, que la Constitución se limitara a declarar la libertad de trabajo dejando su resolución en segundo plano y la responsabilidad al Gobierno Constitucional. Posteriormente se organizaron las juntas de fomento de artesanos que pedían que el gobierno protegiera la industria nacional y lu-

(5) Zarco, Francisco.- "Historia del Congreso Extraordinario Constituyente (1856-1857)", México, 1971 págs. 470-471, Editorial Cartago

chaban por la educación moral de los artesanos y por el establecimiento de las cajas de ahorro.

Este incipiente desarrollo fue interrumpido por la guerra norteamericana. Al finalizar ésta, 'El Eco del Comercio, órgano de la Sociedad Filantrópica Mexicana, anunciaba no sin angustia, la entrada de una nueva era que se decía, según todas las probabilidades, sería la de una verdadera regeneración social que sólo se conseguiría si se atendía a las clases menesterosas del país y, fundamentalmente, a la de los artesanos.'⁶

Ante tal situación y para tal fin, la sociedad antes mencionada propuso el establecimiento de escuelas y la formación de cajas de ahorro. Empezó entonces la extensión de asociaciones en la que los artesanos discutían y aprobaban sus reglamentos nombrando a sus dirigentes. La Sociedad Particular de Socorros Mutuos fue la primera asociación que se fundó en el país con esas características el 5 de junio de 1853, y sirvió de base para el establecimiento de otras.

Lo que hace destacar a esta asociación es que, como fue la primera, tuvo que vencer muchos obstáculos para implantar una idea nueva; siendo su principal problema la inercia de los trabajadores de aquella época que aplastaba cualquier iniciativa. Otra dificultad era la falta

(6) Ruiz de Chávez, Arturo.- ob. cit., pág. 23

de libertad para asociarse.

La Constitución de 1857 reconoció esta libertad como derecho del hombre subsanando este inconveniente. Esto resolvió el problema jurídico pero se mantuvo la inercia y habría de pasar mucho tiempo para que las primeras señales de sindicalismo llegaran a México.

Mejor suerte que las organizaciones de artesanos, así como la de sociedades de cooperativas de consumo, las cuales no tuvieron el desarrollo que se deseaba y que sólo unas cuantas de ellas pudieron sobrevivir mientras arrastraban una vida precaria, fue la que corrió el gran círculo de obreros, posiblemente la primera asociación de resistencia, con dirigentes que tenían nociones socialistas.

La situación económica, al comenzar el último cuarto del Siglo XIX, según señala Gastón García Cantú en su libro "El Socialismo en México", existían 99 fábricas textiles, cuyo capital en edificios y maquinaria se valuaba en 9 millones de pesos, con 9, 214 telares y - 258, 458 husos. De éstas, 21 se localizaban en Puebla, 10 en Jalisco y 8 en el Distrito Federal. En este último, es decir, en el Distrito Federal, lugar de mayor concentración industrial, existían 728 pequeñas o grandes fábricas en las que laboraban 16, 800 personas.

Los salarios que percibían los trabajadores del campo, de las minas o de las industrias, eran miserables. Los pagos generalmente debían

ser semanales, empero pocas veces se hacían puntualmente. Además, casi siempre venían reducidos por virtud de deudas, multas o porque el patrón le cargaba al obrero pérdidas o deterioros. Era común que el obrero tuviera que recibir vales que sólo aceptaban en las tiendas del mismo patrón; otros se valían de jabón o de fichas, que como los vales, sustituía a la moneda.

En las fábricas, la jornada de trabajo se iniciaba a las 6 de la mañana para concluir a las 5 de la tarde, es decir, una jornada aproximada de 11 horas." ⁷

Las huelgas mexicanas del Siglo XIX no fueron el resultado de una planeación previa, sino más bien de un impulso momentáneo y desesperado. Sus causas fueron diversas: 'despido injustificado de trabajadores, como el caso de "La Flama" (Tlalpan) en septiembre de 1872; petición de jornadas de trabajo más humanas, como el de los tejedores de Tlalpan en 1878; el mejoramiento de salarios o la reducción de ellos, como el de los barreteros del "Mineral del Monte"; la liberación de la obligación de comprar en las tiendas de raya, como el de las tejedoras de la Fábrica Magdalena." ⁸

Las huelgas dividieron las opiniones y provocaron comentarios con-

(7) García Cantú, Gastón.- "El Socialismo en México", Siglo XIX, México, 1969, pág. 18

(8) Ruiz de Chávez, Arturo.- ob. cit., pág. 26

tradictorios. Unos decían que no eran convenientes ni justas, sino perjudiciales a todos, sobretudo a los obreros que las promovían. La idea de la huelga, afirmaban otros más, era buena y benéfica "aunque muchos se opongan a ella a causa de los desórdenes habidos en Francia, pero no se desvirtúa sólo porque algunos de los que la realizan hayan cometido abusos en su nombre. La huelga es la única defensa que tiene el obrero ante los propietarios, pues éstos señalan los jornales a su arbitrio, así como sus tarifas de pago."⁹

III. LA CASA DEL OBRERO MUNDIAL

Se puede hablar de que a la caída del porfiriato nace en México el Movimiento Obrero, al crearse el 15 de junio de 1912 la Casa del Obrero Mundial, primer intento de unificación obrera, apareciendo como una amenaza a la precaria estabilidad del nuevo gobierno de don Francisco I. Madero.

La Casa del Obrero Mundial es clausurada el 27 de mayo de 1914 por instrucciones del General Victoriano Huerta. Sus dirigentes nacionales son encarcelados y los extranjeros deportados. Algunos fueron pasados por las armas bajo el cargo de conspiración.

Con el triunfo constitucionalista, la Casa del Obrero Mundial reabre sus puertas, uniéndose a Venustiano Carranza y firma con él un pacto

(9) Ibidem, pág. 32

de colaboración. Se convierte en el eje del movimiento obrero de esa época. Promueve huelgas como la de los electricistas en Guadalajara, Jal., la minera en El Oro, Estado de México, la de la Cámara del Trabajo en Veracruz.

En virtud de lo anterior, el gobierno de Carranza inició una completa hostilidad en contra de los movimientos de los trabajadores que culminaron con la clausura de la Casa del Obrero Mundial y de sus órganos de difusión. La reprimenda a la que fueron objeto los obreros agrava la situación y culmina en el Distrito Federal con la Huelga General del 31 de julio de 1916, que paraliza la ciudad. Esta huelga la dirigió Ernesto Velasco, del Sindicato Mexicano de Electricistas, movimiento reprimido violentamente por Carranza, quien rescata la Ley Juárez del 25 de enero de 1862, la que establecía la pena de muerte para los transtornadores del orden público y para todos aquellos que incitaran a la suspensión del trabajo. Los dirigentes de la huelga fueron encarcelados y condenados a muerte, pero posteriormente son indultados al parecer por intervención del General Obregón, con excepción de Velasco, que recupera su libertad hasta 1918.

El 5 de febrero de 1917, se promulga la Nueva Constitución Mexicana, donde se consagra el derecho de asociación, dentro de su artículo 123 el cual se tratará mas adelante.

Venustiano Carranza, a través de un cercano colaborador suyo,

el licenciado Gustavo Espinoza Mireles, Gobernador de Coahuila, en el mes de enero de 1918, lanza una convocatoria con el objeto de realizar en la ciudad de Saltillo, Coahuila, un congreso obrero con el deseo de unificar las agrupaciones sindicales existentes.

A dicho congreso asisten representantes de los trabajadores de varios estados de la República, notándose la ausencia de los Delegados de la Federación de Sindicatos del Distrito Federal, quienes se niegan a participar en la representación oficial, por considerar que se trataba de una reunión con fines de carácter político, auspiciada por parte del Gobernador, ya que se había comprometido a pagar los gastos de los Delegados.

Sin embargo, algunos de los sindicatos del Distrito Federal enviaron a sus delegados, destacando entre ellos la figura de Luis N. Morones, quien participa activamente en los trabajos del Congreso. A raíz de dicho congreso, nace en mayo la C.R.O.M., Confederación Regional Obrero Mexicana. Esta Confederación hasta la fecha existe y por mucho tiempo fue la más importante dentro del movimiento obrero nacional.

La C.R.O.M., tuvo como característica, su estrecha vinculación con el Estado, de quien recibe su más "incondicional" apoyo. Crea en 1919 el Partido Laborista Mexicano, por medio del cual varios de los elementos de la C.R.O.M. llegaron como ahora a ocupar puestos públicos de importancia durante el período comprendido entre 1920 y 1928

y en el que gobernaron Alvaro Obregón y Plutarco Elías Calles, a quienes apoyó el partido. La importancia de esta Confederación salta a la vista, pues de 1918 que se formó con 7,000 afiliados, en 1927 acogía en su seno a más de 100.000 miembros activos.

Con Luis N. Morones, Secretario General de la C.R.O.M. y su grupo de "incondicionales", nace en el movimiento obrero mexicano la época del liderismo, que no es otra cosa que el aprovechamiento por los dirigentes obreros de la fuerza sindical, exclusivamente para la obtención de sus beneficios personales, ya que Luis N. Morones, fue nombrado Ministro de Economía por el Gobierno Callista.

IV. NACIMIENTO DE CENTRALES OBRERAS

En la década de los veinte, nacen otras centrales obreras, entre ellas:

Confederación Nacional Católica del Trabajo (C.N.C.T.)

Surge en Guadalajara, Jal., en marzo de 1922. Esta central estuvo inspirada por el Secretariado Social Mexicano, con objeto de llevar a la práctica los enunciados de la Encíclica Rerum Novarum, dirigida por el Papa León XIII a los obispos de todo el orbe católico en 1891. El mensaje papal consiste en la organización de los trabajadores como un corporativismo ajeno al sindicalismo de Estado y ve el avance a los problemas de las relaciones de producción en el amor y la hermandad de los hombres

la C.N.C.T. afirma que el Estado debe permitir las asociaciones de -
trabajadores para que éstos puedan tener un trato pacífico y no vio-
lento con los empleadores.

Esta confederación tuvo poca influencia a nivel nacional, ya que
logró una afiliación de 353 agrupaciones con 80,000 miembros aproxi-
madamente. Pero por la guerra cristera de 1926, desaparece.

Confederación General de Trabajadores de México (C.G.T.M.)

Nace en 1921, se agrupa de los sectores anarco-sindicalistas de la
Casa del Obrero Mundial, en unión con los grupos Comunistas (Parti-
do Comunista Mexicano y Federación de Juventudes Comunistas). Su
ideología era radical y sus miembros recibieron la denominación, ahora
tan usual de "rojos".

Esta Confederación se convierte en acérrimo enemigo de la C.R.O.M.
a la que ataca denunciando la corrupción de los líderes cromianos, así
como su servilismo. No logra debilitar a la C.R.O.M., debido al poder
político que esta última tenía.

Con el asesinato de Alvaro Obregón, la C.R.O.M. se ve hondamen-
te afectada, iniciándose la desbandada de sus líderes. El gobierno del
licenciado Emilio Portes Gil, le quita los subsidios que recibía, así como
toda la liga política que le uniera a ella.

Este período presencia el debilitamiento de la C.R.O.M. y la atomización de las organizaciones sindicales como consecuencia de las crisis de dirección que se originan dentro del movimiento obrero. Los trabajadores replantean su unidad; sale Morones y el nuevo dirigente de ésta anuncia su depuración y responde al nombre de Vicente Lombardo Toledano.

Podemos aseverar que el sindicalismo contemporáneo en México nace con la evolución económica del país y figura importante del mismo, lo es sin lugar a dudas, el Lic. Vicente Lombardo Toledano, líder intelectual, maestro de varias generaciones e ideólogo indefinido, ya que tuvo posiciones ambiguas, que van desde su participación en la expulsión del Embajador Soviético en México (1930), hasta asumir la posición pro-soviética en la segunda mitad de la década de los treinta, acusándosele de asumir el comunismo en nuestro país.

Para el año de 1933, el panorama del sindicalismo en México comprendía: 13 Confederaciones, 57 Federaciones, 2, 781 Sindicatos y 366, 395 miembros.

La Confederación de Trabajadores de México (C.T.M.)

En el año de 1933, se constituye la Confederación General de Obreros y Campesinos de México (C.G.O.C.M.), cuyo Secretario General fue Lombardo Toledano, quien el año anterior se había separado de la -

C.R.O.M., por discrepancias ideológicas con Morones. Lombardo participa en la política nacional dando su más incondicional apoyo al General Lázaro Cárdenas, quién una vez en el poder y habiendo roto relaciones con Calles, buscó en las clases campesina y obrera apoyo para su gobierno. En lo referente a lo laboral, eligió como camino o directriz para su consolidación, la creación de una central única que controlara todo el movimiento obrero. Patrocinó en febrero de 1936 al Congreso Nacional de Unificación Obrera, en donde se disuelve la Confederación General de Obreros y Campesinos de México y se crea la C.T.M., siendo su primer secretario general el licenciado Vicente Lombardo Toledano. Hasta ese entonces la estadística de las huelgas estalladas era la siguiente:

AÑO	NO. DE HUELGAS	TRABAJADORES HUELG.
1928	7	498
1929	14	3,473
1930	15	3,718
1931	11	227
1932	56	3,574
1933	13	1,084
1934	202	14,685
1935	642	145,212
1936	674	113,885

La C.T.M., nace con un entusiasmo inusitado, pero no logra la integración total, ya que la C.R.O.M. y la C.G.T., se mantuvieron al margen; sin embargo consiguió reunir en su seno a sindicatos tan -

importantes como el de los electricistas, textiles y mineros; con 200,000 afiliados, en cuatro años sus miembros pasaban del millón de trabajadores.

En 1944, se lanza como candidato único a la Secretaría General de la C.T.M., el señor Fidel Velázquez, persona quien ha ocupado la misma hasta la fecha, con una sola interrupción de 1947-1952, que la ocupó el señor Fernando Amilpa.

A partir de los años cuarentas, se inicia una depuración de la C.T.M., excluyendo de su seno a los elementos izquierdistas; por esta razón entre otras, se empieza a denominar a la práctica sindical corrupta como 'charrismo'. En virtud de la depuración que fue bastante efectiva, a partir de 1945, las cifras indican una disminución notable de conflictos, sobre todo de huelgas, por lo que la C.T.M., se consolidó como la central más poderosa.

Consideramos que el señor Fidel Velázquez, uno de los dirigentes más discutidos, es símbolo de la controversia y de la preservación de un orden establecido, que suma todas las posibilidades y aplica las que le permite el momento político o el presidente en turno; desde el régimen de Avila Camacho hasta el que vivimos.

Podemos resumir a este hombre, como honesto, de sagacidad política comprobada y con la conciencia necesaria para saber que el Esta-

do requiere del apoyo de la clase trabajadora para luchar contra las oligarquías; comparado con otros, Velázquez reúne las cualidades del hombre soñado por la organización del trabajo, o por lo menos es el que más se acerca a ese tipo de hombre. Hagamos una reflexión interior en cada uno de nosotros y veremos que nos costará trabajo nombrar a la persona idónea que suceda a don Fidel en la Secretaría General del Comité Ejecutivo Nacional de la C.T.M.

V. LEY FEDERAL DEL TRABAJO

El anteproyecto de Constitución presentada por don Venustiano Carranza en Querétaro, enunciaba que sólo el Congreso tendría facultades para dictar leyes en materia de trabajo, anteproyecto que no fue aceptado, toda vez que el Artículo 123 Constitucional concedía la facultad para hacerlo tanto al Congreso como al Gobierno de los Estados; a pesar de ello, el 26 de junio de 1929, el entonces Presidente Emilio Portes Gil, propuso la reforma a dicho artículo para que sólo el Congreso de la Unión contara con la citada facultad, lo que sirvió como antecedente real para dictar la Ley Federal del Trabajo.

En el mes de julio de 1929, se redactó el primer "proyecto del Código Federal del Trabajo", que fue rechazado por la oposición de las agrupaciones obreras por los errores en materia sindical y de huelga.

El segundo proyecto, que ya no llevaría el nombre de código sino de

ley y en la cual se dió intervención a los intereses obreros y patronales, fué promulgada por el señor Presidente Pascual Ortíz Rubio el 18 de agosto de 1931; declarando en la misma derogadas todas las leyes y decretos expedidos con anterioridad, Ley que estuvo en vigor hasta el 30 de abril de 1970 y que entre otras disposiciones, establece la libertad de asociación. Sin embargo, se determina que para que un sindicato cuente con personalidad jurídica, necesita forzosamente de su registro ante las autoridades laborales.

La verdadera trascendencia de la Ley de 1931 debe traducirse en tres instituciones: el Sindicato, la Contratación Colectiva y el Derecho de Huelga; mismas que se han constituido en una mejoría constante de gran parte de la clase obrera y con ello han hecho posible "la paz social".

La Ley Federal del Trabajo de 1970, que entró en vigor el 10 de mayo del mismo año "configuró un proceso democrático de estudio y preparación de una ley social, un precedente de la mayor trascendencia para el ejercicio futuro de la función legislativa"¹⁰ Esta Ley incorporó beneficios de orden económico al Movimiento Obrero, derivándose algunas modificaciones en materia de libertad sindical, contratación colectiva y ejercicio de derecho de huelga.

Sobre el particular, el maestro Trueba Urbina afirma que: "desde

(10) De la Cueva, Mario.- "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo" Editorial Porrúa, México, D.F., 1974, pág. 56

que nace a la vida jurídica la Ley Federal del Trabajo lo es como un esfuerzo más para superar factores reales de poder, capital y trabajo." ¹¹

VI. EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL

El proyecto de reforma a la Constitución de 1857, preparado por Carranza como base para los trabajos del Constituyente de Querétaro, fué superado por la Asamblea, pues introdujo los derechos de los trabajadores en un texto constitucional. El Artículo 123 Constitucional integra el título sexto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Se denomina "del trabajo y de la previsión social". En él se consagran el derecho del trabajo, los principios básicos que rigen el contrato de trabajo y los derechos fundamentales de los trabajadores.

"El Artículo 123 Constitucional, es a no dudarlo, la Ley de Leyes, es la norma fundamental de donde deriva nuestra legislación laboral." ¹²

Consta de dos apartados: el "A" que es el de los derechos y obligaciones del capital y el trabajo; y el "B" que contempla las relaciones entre el Estado y sus servidores. Contuvo las bases conforme a las cuales los diversos Estados de la República debían dictar la Legislación que daría forma y contenido a las relaciones entre trabajo y capital. En este precepto se fijó, de manera general, un mínimo de condiciones a que ten-

(11) Trueba Urbina, Alberto.- "Nueva Ley Federal del Trabajo", Editorial Porrúa, 3ta. edición, México, 1977, pág.25 .

(12) Cavazos Flores Baltasar.- "El Artículo 123 Constitucional y su Proyecto en Latinoamérica" Editorial Jus, México 1976, pág. 63

dría derecho todo trabajador asalariado, tales como:

- a) El Contrato de Trabajo, que comprende los principios acerca de la jornada de trabajo, el descanso semanal, el salario, los riesgos profesionales y el despido de los trabajadores;
- b) Trabajo de menores y mujeres, concreta la edad de admisión y la jornada de trabajo de los primeros; prohíbe ocupar a unos y otras en labores insalubres y peligrosos; en trabajos nocturnos; en horas extraordinarias; en centros de vicio, reglamenta el trabajo de las mujeres en estado de embarazo y durante el período de lactancia;
- c) Asociación Profesional, la instituye en favor de los obreros y de los patrones y rodea su ejercicio de las debidas garantías;
- d) Huelga. Otorga este derecho, a los trabajadores para equilibrar la situación jurídica frente a los patrones;
- e) Paros. Se refiere a los términos en que se confiere a los patrones previa autorización cuando el exceso de producción lo haga necesario, la suspensión del trabajo en sus factorías o comercios y mantener los precios en un límite costeable, lo que equivale a prohibir el uso de "lock out", o sea, el derecho de los patrones para suspender el trabajo a fin de obtener que los trabajadores se abstengan a sus pretensiones;

- f) **Servicios para la Comunidad.** Los necesarios para la sociedad, el establecimiento de escuelas elementales y enfermerías, así como la obligación de destinar 5,000 m² de terreno para los servicios públicos, corren a cargo del patrón cuando la localidad carece de ellos;
- g) **Arbitraje.** Instituye las juntas de conciliación y arbitraje para el conocimiento y decisión de los conflictos de trabajo;
- h) **Previsión Social.** Declaró de utilidad pública las cajas de seguros; las cooperativas para la construcción de casas destinadas a ser adquiridas por los trabajadores e instituye el patrimonio de la familia;
- i) **Carácter imperativo de las normas legales.** Las cláusulas del contrato de trabajo que implique renuncia a cualquier derecho que las leyes concedan a los trabajadores, son nulas;
- j) **Generalidades.** Las bases constitucionales rigen el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados y artesanos y además, el que dimana de todo contrato de trabajo;
- k) **Los Congresos de los Estados fueron facultados para legislar en materia de trabajo, sin contravenir las bases anteriores.**

Debe señalarse que la mayor parte de estos derechos (tanto individuales como colectivos), estaban contenidos en las legislaciones loca-

les, siendo el reparto de utilidades, la indemnización por despido injustificado y la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las aportaciones más significativas de la Constitución respecto a la cuestión obrera.

"La promulgación de la Constitución y con ella el Artículo 123, causó reacciones dispares en las clases afectadas por él. Mientras los empresarios juzgaban que con su aplicación la industria se arruinaría, los trabajadores consideraban, en su mayoría, que este artículo sería un instrumento adecuado para la defensa de sus derechos."¹³

Se garantizaron derechos mínimos para el trabajador, apuntalando al mismo tiempo el sistema de producción con la reproducción de la fuerza de trabajo a través de normas protectoras a la salud, salario mínimo y la jornada máxima de trabajo. Esto significa que el nuevo orden político se complementaba institucionalizando los conflictos entre los obreros y los patrones. A ambas clases se les reconocía el derecho de asociación en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos o asociaciones profesionales; consintiendo así el derecho de huelga de los obreros y el del paro de los patrones. La institucionalización es política, pues se lleva a cabo bajo el arbitrio del Estado y su objetivo es mantener la conciliación entre capital y trabajo. En todas estas pre -

(13) Bensusan Graciela.- "El Obrero Mexicano", Tomo 4, "El Derecho Laboral" Editorial Siglo XXI, México 1985, pág. 11

visiones el Estado está presente, ya incluyendo en su reglamentación jurídica a las relaciones y los conflictos entre las dos clases sociales, ya presidiendo el desenvolvimiento de dichas relaciones y conflictos.

Creemos, por otra parte, que debe destacarse el papel que este artículo desempeñó en los años posteriores a su promulgación. Puede decirse que con él se estableció un marco para la negociación entre las clases, en el que los conflictos entre el capital y el trabajo podían ser dirimidos con la intervención del Estado. El cumplimiento de este precepto constituyó uno de los objetivos de las luchas obreras posteriores a su promulgación.

El marco jurídico establecido en el Artículo 123 era muy general e impreciso. Por ello, a partir de 1917 se abrió un período de catorce años de gran confusión e inseguridad para ambas clases, en lo que a la regulación de sus relaciones se refiere. La Ley Federal del Trabajo aprobada en 1931 intentará resolver este problema. Al respecto, el Artículo 123 Constitucional ha sufrido entre otras las siguientes reformas:

- a) El 6 de septiembre de 1929.- El preámbulo para atribuir al Congreso de la Unión la facultad legislativa;
- b) El 6 de septiembre de 1929.- La fracción XXIX para declarar de utilidad social la Ley del Seguro Social;
- c) El 4 de noviembre de 1933.- La fracción IX para subordinar las comisiones especiales del salario mínimo de cada Entidad Federativa

- a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje respectiva;
- d) El 31 de diciembre de 1938.- La fracción XVIII para eliminar los últimos renglones que asimilaban al Ejército Nacional y a los obreros de los establecimientos fabriles militares del Gobierno de la República;
 - e) El 18 de noviembre de 1942.- Se adicionó la fracción XXI que precisó el ámbito de aplicación de la legislación del trabajo por parte de la federación;
 - f) El 5 de diciembre de 1960.- Se reformó el preámbulo de dicho artículo, para comprender tanto las bases aplicables al trabajo asalariado como las relativas a los servidores del Estado.
 - g) El 20 de noviembre de 1962.- Las fracciones II relativa a la jornada de trabajo; III a la edad de admisión de los menores a su jornada de trabajo; VI a los salarios mínimos; IX a la participación en las utilidades; XII a la insumisión al arbitraje; XXI a la perdurabilidad del contrato de trabajo; XXI para ampliar las facultades y aplicación de la legislación del trabajo de la federación, a la industria del cemento.

CAPITULO SEGUNDO EL SINDICALISMO COMO DERECHO

SUMARIO: I. Definición de Sindicato y Sindicalismo; II. La Libertad de Asociación Profesional; III. Objeto del - Sindicato; IV. Constitución del Sindicato; V. Registro del Sindicato; VI. Estatutos Sindicales; VII. Disolución del Sindicato; VIII. Cancelación de Registro del Sindicato; IX. Personalidad Jurídica del Sindicato; X. Clasificación del Sindicato. X.I Gremiales; X.II De Empresa; X.III Industriales; X.IV Nacionales de Industria; X.V De oficios varios; X.I Federaciones y Confederaciones

I. DEFINICION DE SINDICATO Y SINDICALISMO

No es fácil poder llegar a un concepto de lo que es un sindicato, cada vez que se hace una noción posiblemente individualista, de manera parcial con intereses propios del autor. Inclusive podría llegar el caso de no encontrarse definiciones diferentes, en base a la dependencia o autonomía que se le pueda reconocer, sea ésta frente al Estado o respecto a la clase contraria.

En tal sentido podemos recoger las siguientes definiciones de grandes juristas y conocedores de la materia.

García Avellán lo define como la agrupación institucional de productores a los fines de ordenar las profesiones, defenderlas y representarlas jurídicamente, en régimen de autogobierno en colaboración con el Estado respecto de su acción económica y político-social.

En su texto "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", el maestro de la Cueva expone la siguiente definición:

Se entiende por sindicato a toda agrupación de trabajadores que desempeñan la misma profesión y trabajo o profesiones y trabajos semejantes o conexos, constituida exclusivamente para el estudio, desarrollo y defensa de los intereses comunes. Observándose que el Maestro Mario de la Cueva sólo se refiere a los sindicatos obreros, sin hacer mención a los sindicatos patronales; tal y como lo define el Doctor Néstor De Buen en su libro "Derecho del Trabajo", señalando que el sindicato es la persona social, libremente constituida por trabajadores o por patrones, para la defensa de sus intereses de clase.

Las definiciones señaladas anteriormente coinciden en el sentido

de una agrupación con la finalidad de defender intereses comunes; pero sólo la del doctor Néstor de Buen, menciona la posibilidad de que dicha agrupación sea de patrones, tal y como la concibe nuestra Ley Federal del Trabajo en su Artículo 356 que establece: "Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses."

"El sindicalismo surge dentro de los marcos del sistema capitalista y opera dentro de ellos." ¹⁴

Podemos definir al sindicalismo como el sistema de organización social a través de los sindicatos, que tiende a conseguir mejoras y derechos para los trabajadores.

Cada autor enfoca al sindicalismo desde su personal punto de vista. El pragmatismo es notorio, pero con una meta similar en todos, metas que algunos proponen alcanzar por el camino de la acción pura, del abatimiento y orden socio-económico y su reestructuración utópica; que otros tratan de lograr dándole un aspecto moral o religioso y algunos más, con intención política, para lo cual invocan la mística del grupo o el desarrollo de la conciencia individual, sin que sepamos hasta hoy, qué matriz tomará en su plenitud final. Por lo que podemos afirmar que el sindicalismo es una fuente inagotable de hermandad

(14) Leal, Juan Felipe.- "México: Estado, Burocracia y Sindicatos", Ediciones el Caballito, México, D.F., pág. 113

colectiva para el desarrollo material y espiritual de los trabajadores, con ello se logran mejores beneficios económicos y culturales, aún con todos sus defectos.

Podemos concluir que el movimiento laboral en el país teniendo como fuerza motriz la del sindicalismo, va por delante de la norma jurídica, marca rumbos o señala caminos y nuestra primera ley federal de la materia reúne los elementos y los transforma en instrumentos de seguridad jurídica, como medios para intentar que la convivencia humana se produzca de acuerdo con sus principios, valores e ideales; que se realice el ideal de lo justo y que puedan recibir cabal satisfacción las justas pretensiones, aspiración razonable que en el dominio de la legislación social y particularmente en la reglamentación de las relaciones colectivas de trabajo alcanza una influencia verdaderamente transformadora.

II. LA LIBERTAD DE ASOCIACION PROFESIONAL

Son las personas "que tienen intereses profesionales comunes que van empujados, por una tendencia natural a agruparse para defenderlos,"¹⁵ a partir de la función inicial, consistente en proteger los intereses de sus asociados, El papel de la asociación o agrupación profesional no tardaría en ampliarse con diversos aspectos esenciales: a) El

(15) Camerlynck, G.H. y Lyon-Caen G.- "Derecho del Trabajo", Editorial Aguilar, Madrid, 1974, pág. 351

relativo a la libertad de los trabajadores como individuos para pertenecer o no pertenecer y separarse del sindicato; b) La libertad de los trabajadores para manejarlo con independencia frente al patrón; y c) El referente a la libertad de los trabajadores para organizar y manejar el sindicato frente al Estado.

En la asociación profesional se han presentado dos posiciones, la idealista que propugna por la sindicalización obligatoria de todos los trabajadores, empleando incluso la coacción para lograrlo; y la socialista, que sostiene que la asociación profesional tiene por finalidad servir a los trabajadores, por lo que no se justifica ningún tipo de violencia para obligarlos a pertenecer a los sindicatos o para impedirles que se separen de ellos. Aunque el derecho positivo mexicano contiene disposiciones contradictorias al respecto, la doctrina considera que de tales preceptos se desprende que los trabajadores gocen de libertad frente a la asociación profesional.

La Constitución garantiza tanto a los obreros como a los empresarios, el derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc., artículo 123, fracción XVI.

De lo anterior debemos concluir que la oportunidad de pertenecer a una organización sindical está dada en favor de los trabajadores garanti-

zando su libre determinación para ingresar y separarse de la misma.

La Ley Federal del Trabajo establece en sus artículos 357 y 358 que los patrones y trabajadores tienen el derecho de formar sindicatos sin que haya necesidad de una autorización previa y que nadie puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él. Asimismo, el segundo párrafo del artículo 358 dispone que cualquiera estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato, o que desvirtúe de algún modo la disposición anterior, se tendrá por no puesto.

El artículo 133, fracción IV, prohíbe a los patrones obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan o a que voten por determinada candidatura.

A la luz de las consideraciones y preceptos legales manifestados con anterioridad, no puede haber duda alguna de que nuestro derecho protege y vela por la libertad de asociación de los trabajadores, tanto para ingresar o no ingresar o como para separarse de las organizaciones sindicales.

III. OBJETO DEL SINDICATO

El sindicalismo conforma la teoría y la práctica del movimiento obrero organizado, el cual, en la mayor parte de los países del orbe, inclu-

yendo evidentemente al nuestro, alimentan dos categorías, perfectamente establecidas en torno al objeto del sindicato y que son el inmediato de tipo realístico y el mediato predominantemente ideológico. El primero, es decir el realístico, atañe directamente las condiciones y la vida de los obreros y el ideológico, aquél que está representado por la aspiración de sus dirigentes, tendientes a modificar las estructuras - económicas y jurídicas en que actúan conformándolas con la ideología social que sus dirigentes profesan.

El objeto inmediato del sindicato podría traducirse a aquél que tienda a mejorar las condiciones de trabajo y económicas de los trabajadores en el ejercicio del derecho social, que van desde la coalición hasta el derecho de huelga.

La participación profesional a través de su representación o de la masa de los agremiados en las luchas de carácter político para transformar el régimen capitalista, o sea su antagonico en esta lucha de clases, vienen a ser el objeto mediato del sindicato.

En relación con las consideraciones señaladas, podríamos concluir que el objetivo fundamental del sindicato, es el estudio, el mejoramiento y la defensa de las condiciones económicas de sus agremiados, pues de no lograrse este primer objetivo, difícilmente se estaría en condiciones de luchar por demandas de orden político.

En efecto, si el sindicato se concibe como una organización creada a

partir de la fábrica o centro de trabajo, el primer ámbito de acción es éste y el segundo será el de la relación fábrica-sociedad, en cuyo contexto se ubica la acción del sindicato ideológico, cuyas formas de lucha y objetivos estarán en función del movimiento histórico concreto de su actuación.

"El sindicato llega a abarcar tres principales esferas de actividad, tratar con el empleador, prestar servicios fuera de convenio a sus miembros y actuar de distintas maneras en el desarrollo de los asuntos públicos." ¹⁶

IV. CONSTITUCION DEL SINDICATO

Para efecto de referirnos al objeto y fin del presente tema debemos referirnos a lo que establece el artículo 364 de la Ley Federal del Trabajo: "Los sindicatos deberán constituirse con veinte trabajadores en servicio activo o con tres patrones por lo menos. Para la determinación del número mínimo de trabajadores, se tomarán en consideración aquéllos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida o dada por terminada dentro del período comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro del sindicato y en la que se otorgue éste."

Diversos autores establecen requisitos de fondo y forma para la - -

(16) Fitch, John A.- "Función Social del Sindicalismo", Editorial Vea y Lea, Buenos Aires, 1964. pág 93

constitución del sindicato. En los primeros, es decir los de fondo, quedan incluidos los que se refieren a la constitución misma del grupo, a las cualidades de las personas que puedan participar en la organización de un sindicato y a las finalidades del mismo. Los segundos, los requisitos formales, son los reclamados por la ley para otorgar vida jurídica a los sindicatos; a diferencia de los de fondo que se podrán definir como los elementos que sirven para integrar la unidad sociológica sindical.

El sindicato es una sociedad humana, pero no puede quedar constituido por cualquier grupo de personas; éstas deben ser o trabajadores o patrones, pero tampoco puede formarse un sindicato con trabajadores y patrones juntos; esta última característica hace del sindicato una asociación de clase.

El otro de los requisitos de fondo se refiere a lo que constituye la finalidad del sindicato, que entre otros, es el mejoramiento y defensa de los intereses del conglomerado obrero o del grupo patronal. Una asociación que no siguiera esta finalidad no sería un sindicato y no quedaría regida por la fracción XVI del artículo 123 constitucional.

V. REGISTRO DEL SINDICATO

"El registro del sindicato le otorga a éste la capacidad de ejercicio de sus derechos, en el sentido de que el sindicato existe desde el momento

mismo de su constitución." ¹⁷

Para que los sindicatos se consideren legalmente constituídos se exige que se registren ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda si éstos son de competencia local o ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, si éstos son de competencia federal.

A efecto de que el sindicato quede registrado, se requiere que se acompañe conjuntamente a la solicitud copia autorizada del acta de la asamblea; ésta sin ninguna formalidad, sólo deberá ser autorizada por la directiva del sindicato. Deberán acompañar un listado con los nombres y domicilios de sus miembros así como de los patrones, empresas o establecimientos en los que se presten los servicios; anexando también copia autorizada del acta de la asamblea mediante la cual se hubiese elegido al Comité Sindical.

Al respecto la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha emitido la siguiente ejecutoria:

"Sindicatos, registro de los.- El registro es indispensable para que un sindicato exista jurídicamente, por lo que mientras el registro subsista, el sindicato registrado tiene la presunción de satisfacer todas las exigencias legales."

Amparo directo 3616/57.- Sindicato de Choferes del Sitio Belmar.

(17) Cavazos, Flores Baltasar.- "35 Lecciones de Derecho Laboral", Editorial Trillas, México, D.F., 1982, pág. 254

Puerto Aéreo y zonas federales de Mazatlán.- 2 de septiembre de 1957.- Unanimidad de cuatro votos.- Ponente: Gilberto Valenzuela.- Sexta época.- Volúmen III, quinta parte, cuarta sala, pág. 101.

Las autoridades están obligadas a registrar los sindicatos dentro de los términos de la ley; en la inteligencia de que transcurridos éstos, si no se registra el sindicato por las autoridades, automáticamente queda registrado el sindicato y desde ese momento goza de personalidad jurídica y social para la defensa de sus miembros y para obtener la celebración del contrato colectivo de trabajo.

Conforme al artículo 366, el registro de los sindicatos sólo podrá negarse en los casos siguientes:

1. Si el sindicato no tiene por finalidad la defensa de los intereses comunes;
2. Si no tiene más de veinte socios; y
3. Si no exhibe la documentación respectiva.

"Como dispone la parte final del precepto anterior, si después del término de sesenta días de haberse solicitado el registro del sindicato y la junta no hubiere decretado el mismo, o la autoridad del trabajo correspondiente en caso de jurisdicción federal, los representantes del sindicato presentarán una solicitud dentro del término de tres días requiriendo a las autoridades encargadas del registro, en sus respectivos casos, para el efecto de que se les expida la constancia respectiva, que

producirá efectos jurídicos del registro. En caso de que no se expida la constancia, la personalidad del sindicato para los efectos legales, se comprueba con las copias selladas de la solicitud." ¹⁸

VI. ESTATUTOS SINDICALES

Los estatutos sindicales de acuerdo con el artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo, deberán contener:

- a) Denominación, a efecto de distinguirlo de los demás y con ello su fácil y pronta identificación;
- b) Domicilio;
- c) Objeto del sindicato;
- d) Duración del sindicato;
- e) Admisión de sus miembros;
- f) Obligaciones y derechos de los socios;
- g) Expulsión y medidas disciplinarias de los socios;
- h) Asambleas, convocatorias, celebración y quórum de sesión requerido;
- i) Directiva, elección, duración y número de miembros;
- m) Informe de cuentas, época de presentación;
- n) Liquidación del patrimonio sindical, normas ó los demás que apruebe la asamblea.

Sólo los sindicatos registrados pueden actuar y ejercer las funcio -

(18) Trueba Urbina, Alberto.- "Nuevo Derecho del Trabajo," Editorial Porrúa, México, D.F., 1975, págs. 359 y 360

nes que la ley encomienda a dichos organismos, ya que la falta de registro produce el efecto de inexistencia jurídica y, en consecuencia, que su actuación en tales condiciones sea nula e ilegal; de ahí la importancia del registro, del cual depende la vida de la organización.

Los estatutos son la imagen de los procesos políticos internos de la organización sindical. En ellos se expresan los objetivos y fines de la agrupación, los medios y procedimientos de acción, las formas de autoridad y representación, los mecanismos de elección, los derechos y obligaciones colectivos y los mecanismos disciplinarios.

Su existencia y aplicación significa un avance importante en el nivel organizativo. De tal manera que el quehacer sindical esté reglamentado y que esta reglamentación se respete, debido a que hay una institucionalización y una vida interna en donde los trabajadores cuentan con medios para hacer que su voz sea escuchada.

Toda organización requiere la presentación de sus estatutos para obtener legalmente su registro sindical. Se puede decir que hay varios cientos de sindicatos en donde los trabajadores no conocen las normas estatutarias y en donde los representantes tienen la libertad para llevar a cabo sus iniciativas.

"Los llamados sindicatos fantasmas -aquéllos que tienen registro -sindical pero ninguna vida interna y que son utilizados por los líderes solamente para ejercer chantajes sobre las empresas o por éstas para

eludir el auténtico sindicalismo- son un ejemplo claro de esta situación." 19

Sobre el presente tema, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha emitido la siguiente ejecutoria:

"Estatutos Sindicales.- No pueden derogar disposiciones de la ley.- Los preceptos de la Ley Federal del Trabajo deben ser cumplidos por los sindicatos y no pueden ser derogados por los de un Estatuto Sindical, ya que para la derogación de una ley, deben seguirse determinados procedimientos y sólo mediante una ley de la misma entidad puede hacerse; y como en el caso de la ley laboral, se trata de una ley federal, sólo el Congreso de la Unión puede derogarla, lo que no sucede con los estatutos sindicales, que son ordenamientos que rigen el funcionamiento interno de los sindicatos."

Amparo directo.- 6100/71 Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana.- Sección 34, 12 de junio de 1972. 5 votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Semanario Judicial de la Federación. Séptima Epoca. Volúmen 42, quinta parte, junio 1972 cuarta sala, pág. 19

VII. DISOLUCION DEL SINDICATO

El artículo 379 de la Ley Federal del Trabajo, señala en sus dos frac-

(19) Jiménez Cacho, Luis E. y Woldenberg José.- "El Obrero Mexicano, Organización y Sindicalismo", Editorial Siglo XXI, México 1986 pág. 213

ciones los motivos por los cuales puede disolverse el sindicato, artículo que a continuación transcribimos textualmente:

"Artículo 379.- Los sindicatos se disolverán: Fracción I. Por el voto de las dos terceras partes de los miembros que lo integran; Fracción II. Por transcurrir el término fijado en los estatutos."

Como señala el contenido del precepto legal antes invocado, son dos las causas motivadoras para la disolución de un sindicato: una es necesaria y la otra es voluntaria.

Con respecto a la voluntaria, diversos tratadistas creen que la decisión de la disolución debería ser tomada por unanimidad de votos en lugar de las dos terceras partes, ya que señalan que la separación de una mayoría no significa que desaparezca el espíritu y la unidad de la comunidad; la objeción no es atinada como nos lo demuestra el maestro Mario de la Cueva, primero por los términos categóricos de nuestra ley y segundo, porque probablemente hay un activo que repartir que pertenece a la totalidad y sobre el cual debe poder disponer una mayoría calificada.

Al respecto, el artículo 380 de la Ley Federal del Trabajo señala:

"En caso de disolución del sindicato, el activo se aplicará en la forma que determine sus estatutos. A falta de disposición expresa, pasará a la federación o confederación a que pertenezca y si no existen,

al Instituto Mexicano del Seguro Social."

La disolución de los sindicatos por razones de necesidad, corresponde no solamente por transcurrir el término fijado en los estatutos, sino que existe también al perderse el mínimo de requisitos para su existencia, pues sería inútil la pretensión de que pudieran sobrevivir los sindicatos a la pérdida de tales requisitos.

En opinión del maestro Mario de la Cueva, en su libro "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", la disolución de los sindicatos opera de manera distinta, según sea el caso:

- En los casos de disolución voluntaria, basta dar aviso a la autoridad ante la que se hizo el registro;
- La disolución necesaria, puede producirse por declaración del mismo sindicato, comunicándolo a la autoridad competente, que lo es la Junta de Conciliación y Arbitraje.

VIII. CANCELACION DE REGISTRO DEL SINDICATO

La cancelación del registro de un sindicato traerá el desconocimiento como tal y consecuentemente no disfrutará de los derechos de goce y ejercicio de toda persona moral y legalmente constituida; no producirá efectos ante todas las autoridades, como lo expresa en su parte final el artículo 368, toda vez que resulta imperativo de la ley, el previo registro tanto del sindicato como de la directiva del mismo para que goce de plenos derechos como tal, ante las autoridades del trabajo en su

competencia jurisdiccional.

Al respecto, el artículo 369 por lo que se refiere a la cancelación del registro del sindicato, señala lo siguiente:

"El registro de un sindicato podrá cancelarse únicamente: Fracción I. En caso de disolución; y Fracción II. Por dejar de tener los requisitos legales."

En ambos casos, previo juicio ordinario, la Junta de Conciliación y Arbitraje resolverá acerca de la cancelación de un registro. Por lo que el artículo 370 nos señala:

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

IX. PERSONALIDAD JURIDICA DEL SINDICATO

La personalidad jurídica de la asociación profesional produce efectos tanto en el campo del Derecho Privado como en el del Derecho del Trabajo.

La personalidad jurídica en materia de trabajo es el reconocimiento de la facultad legal que se concede a la asociación profesional para realizar sus fines; o bien, es la facultad de representar los intereses colectivos de los trabajadores o de los patrones en cuanto a tales y en sus relaciones recíprocas. Definido de otra manera, es la capacidad para

realizar los actos jurídicos que tiendan a alcanzar los fines de la asociación profesional.

La personalidad jurídica, dentro del Derecho del Trabajo, es diferente a la personalidad jurídica del Derecho Privado que protege patrimonios. La asociación profesional protege intereses sociales de otra especie, esto es, representa los intereses colectivos de los trabajadores sobre los patrones o viceversa. En primera instancia, es portadora del principio de la igualdad jurídica, por lo que hace a la asociación profesional de los trabajadores una potencia idéntica al empresario. Y después de la coordinación de los intereses de los hombres en cuanto a los trabajadores o patrones; la categoría de trabajadores se agrega a la persona humana y a tratar de realizar por medio de las asociaciones profesionales, la obtención del alcance de los más loables fines sociales; en la asociación profesional como persona jurídica representa esta categoría al trabajador. La persona jurídica del Derecho Privado actúa en beneficio propio, al mejoramiento de su patrimonio; es un medio para proteger patrimonios como ya se ha señalado, reiterando que la personalidad jurídica del trabajador sirve para representar la unidad de una comunidad humana cuyos miembros tienen fines y objetos similares.

Para el maestro Trueba Urbina, quien nos advierte que: 'Tanto los sindicatos registrados por las autoridades respecto a la Ley, así como aquéllos que por cualquier circunstancia no hubieren sido registrados por las autoridades encargadas de esta actividad administrativa laboral,

dentro de los términos que al efecto se les señale, gozarán de personalidad jurídica para todos los efectos que sean procedentes, conforme a nuestro derecho del trabajo." ²⁰

La teoría integral del maestro Trueba Urbina, impulsa el derecho de asociación profesional, para el efecto de que el trabajador, en su beneficio, se integre en el sindicato y el sindicato a su vez, se integre en el estado de derecho social comprendido en nuestra Constitución social, que es distinto al estado político que estructura la Constitución política.

Independientemente de la rigurosa personalidad jurídica, los sindicatos tienen una personalidad social característica que los distingue de cualquier otro tipo de organización; en efecto, el maestro Mario de la Cueva hace un cuestionamiento en el sentido de que si la personalidad jurídica es una concesión del Derecho y del Estado o corresponde a una realidad social que se impone al orden jurídico y estatal.

La asociación profesional emerge de la realidad social por la simple voluntad de sus componentes y no por la autoridad estatal. Es un fenómeno social producto de las condiciones de trabajo y de la existencia de una parte de la población.

En este mismo sentido se pronuncia el maestro de la Cueva cuando señala que la personalidad jurídica no es una concesión que el Estado

(20) Trueba Urbina, Alberto.- ob. cit., pág. 360

puede otorgar o negar, sino que se impone al derecho; el orden jurídico individualista pudo afirmar la doctrina de la ficción, pero no puede hacerlo en la doctrina del derecho actual, porque las normas jurídicas tienen como soporte la vida social y ésta es de hombres y comunidades humanas con fines específicos.

X. CLASIFICACION DEL SINDICATO

Desde el punto de vista jurídico, la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 360 enumera cinco fracciones en las que advierte que las organizaciones sindicales pueden ser:

X. I Gremiales.- son los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad; por tanto es la naturaleza de la actividad que desempeñan los trabajadores, la que sirve de base para la organización de este tipo de sindicatos;

X. II De empresa.- son los formados por trabajadores que prestan sus servicios en una misma empresa, con independencia de su profesión, oficio o especialidad; es decir, en este tipo de sindicatos es necesario que los trabajadores miembros del mismo, presten sus servicios al mismo patrón, sin importar la especialidad de su trabajo.

"Las grandes empresas de la era que vivimos, con la concurrencia diaria de una elevada cantidad de trabajadores, sujetos éstos a condiciones económicas y jurídicas idénticas, hecho que da ocasión a la ho-

mogeneidad de los hombres, ha acabado por triunfar sobre la profesión." ²¹

X.III Industriales.- Son los formados por trabajadores que prestan sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial. Al igual que en los sindicatos de empresa, en los industriales caben trabajadores de diferentes profesiones o especialidades, pero en éstos los trabajadores que los forman pueden prestar sus servicios a empresas diferentes con la única condición de que tales empresas sean de la misma rama industrial;

X.IV Nacionales de industria.- La ley en vigor define a este tipo de sindicatos, como los formados por trabajadores que prestan su servicio en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más entidades federativas.

Los sindicatos nacionales de industria necesariamente deben ser constituidos por trabajadores que presten sus servicios en una empresa con ramificaciones cuando menos en dos entidades federativas o varias empresas del mismo ramo industrial, establecidas también cuando menos en dos entidades federativas.

X.V De oficios varios.- Son 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

(21) Castorena, Jesús J.- "Manual de Derecho Obrero", Editorial Diana México 1964, pág. 248

profesión sea menor de veinte. Con esta clase de sindicatos se trata de facultar en los pequeños municipios de la República Mexicana donde es difícil que exista una sola rama industrial que labore el número mínimo de trabajadores que exige la ley para la condición de un sindicato, para que los obreros de las pequeñas industrias puedan formar una organización y defender sus intereses.

Para la organización de un sindicato se requieren los siguientes documentos:

- Convocatoria para Asamblea Constitutiva.
- Acta de Asamblea Constitutiva y elección del primer Comité y aprobación de Estatutos.
- Estatutos debidamente aprobados en la Asamblea.
- Padrón que contenga los nombres, número, domicilio y lugar de trabajo de los patrones y trabajadores socios. Toda la documentación debe ser firmada por el Secretario General de Organización y de Actas.
- Oficio de remisión.

Dicha organización se fundamenta en las siguientes leyes: artículo 123 constitucional, fracción XVI, artículos 354, 356, 358, 360, 364, 365 366 y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo.

XI. FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES

Federación.- "Del Latín foederatio, de foederare; unir por medio de una alianza, derivado de foedus-eris; tratado, pacto." ²²

"Federación, a veces se utiliza como sinónimo de Estado Federal como cuando el artículo 40 de la Constitución señala que México se constituye en una República compuesta de estados libres y soberanos en todo lo concerniente a su régimen interior pero unidos en una federación..., lo que es completamente erróneo, porque es confundir el todo con una de sus partes." ²³

Federación patronal.- Es la agrupación integrada por industriales, comerciantes y en general, por aquellas personas que tienen trabajadores a su servicio, la cual se constituye para la protección de sus intereses comunes, para armonizar sus relaciones entre sí y para el estudio de los problemas sociales derivados de las relaciones entre patrones y trabajadores.

(22) Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo IV, E-H, Editorial Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México 1983, pág. 199

(23) Carpizo, Jorge.- "Estudios Constitucionales", Editorial Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México 1980, pág. 44

Federación sindical.- Es la unión de sindicatos de trabajadores o patrones constituida por la expansión, defensa y promoción del interés colectivo profesional.

De la Cueva diferencia entre federación y confederación, considerando a la primera como una unión de sindicatos y a la segunda, como una unión de sindicatos nacionales y federaciones.

La formación de estas organizaciones es una consecuencia del principio genérico de libertad sindical. En tal virtud, los sindicatos podrán crearlas libremente, sin previa autorización, contando, desde luego, con la facultad de afiliarse, permanecer o retirarse de ellas, pese a la existencia de cualquier pacto en contrario. Como principio aplicable a la gestación y vida de las federaciones y confederaciones, la libertad sindical debe entenderse como un derecho de los sindicatos frente al Estado, frente a la empresa y frente a la propia organización cupular.

Confederación.- Del latín confoederatio; alianza, liga, unión o pacto entre algunas entidades y más comúnmente, entre naciones o estados.

En su aceptación de unión de Estados, la confederación ha tenido una historia muy amplia, que se refleja tanto en las alianzas temporales que han tenido propósitos comerciales o bélicos como en aquéllas

que se han establecido con propósitos más vastos y complejos, por un amplio período.

Las federaciones y confederaciones pueden definirse como uniones de organizaciones sindicales, constituídas para el estudio, mejora y defensa de los intereses comunes a los trabajadores o patrones.

Los términos federaciones y confederaciones no tienen, técnicamente, un significado preciso. Una federación es una unión de sindicatos, en tanto que la confederación es una unión de federaciones y sindicatos, particularmente de nacionales.

Las federaciones y confederaciones se rigen por las mismas disposiciones legales.

La Ley Laboral nos habla de estas asociaciones en sus artículos del 381 al 385, que tratan sobre el régimen normativo, el derecho que tienen los sindicatos y federaciones de retirarse de las federaciones y confederaciones; los estatutos que habrán de regir éstas y que son independientes de los estatutos que como requisitos indispensables para todo sindicato señala el artículo 371; asimismo la obligatoriedad derivada de la ley, su registro ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, siendo aplicable en estos casos lo que dispone el artículo 366, que se refiere a los sindicatos y en los casos en que opere la negativa para

registrar al mismo, señalando generalmente los requisitos que deben satisfacerse para los efectos del registro del que se habló con anterioridad. Documentos que deberán estar autorizados por el Secretario General de la Federación o de la Confederación en su caso y además por el Secretario de Actas o como lo dispongan los estatutos de la federación, de quienes sean los dirigentes que deberán autenticar dichas constancias necesarias para su registro.

El artículo 123, fracción XVI constitucional y la ley de la materia, al reglamentar las relaciones colectivas de trabajo en el título séptimo, capítulo II, enuncia a las federaciones y confederaciones, su reglamentación y su funcionamiento; por su importancia, cabe enunciar los preceptos legales conducentes:

"ARTICULO 381.- Los sindicatos pueden formar federaciones y confederaciones, las que se regirán por las disposiciones de este capítulo, en lo que sean aplicables.

ARTICULO 382.- Los miembros de las federaciones o confederaciones podrán retirarse de ellas, en cualquier tiempo aunque exista pacto en contrario.

ARTICULO 383.- Los estatutos de las federaciones y confederaciones, independientemente de los requisitos aplicables del artículo 371, contendrán:

1. Denominación y domicilio y los de sus miembros constituyen -

tes; II. Condiciones de adhesión de nuevos miembros; y III. Forma en que sus miembros estarán representados en la directiva y en las asambleas.

ARTICULO 384.- Las federaciones y confederaciones deben registrarse ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

ARTICULO 385.- Para los efectos del artículo anterior, las federaciones y confederaciones remitirán por duplicado:

- I. Copia autorizada del acta de la Asamblea Constitutiva;
- II. Una lista con la denominación y domicilio de sus miembros;
- III. Copia autorizada de los estatutos; y
- IV. Copia autorizada del acta de la asamblea en que se haya elegido la directiva.

La documentación se autorizará de conformidad con lo dispuesto en el párrafo final del artículo 365.

Los requisitos de forma son los que señala la ley, como se mencionó con anterioridad, en las fracciones I, II y III del artículo 385

Los requisitos de fondo pueden ser dos a saber: Los miembros de unos y otras, y la finalidad de las agrupaciones. Los componentes de las federaciones y confederaciones. La formación de las federaciones y

confederaciones legalmente supone la concurrencia de sindicatos y federaciones debidamente constituídas.

La formación de las federaciones y confederaciones reclama el consentimiento de los sindicatos y confederaciones adherentes.

Los criterios para la organización de las federaciones y confederaciones en la práctica, han sido los siguientes:

a) Federaciones de Estado.- Son las organizaciones representativas de las agrupaciones en la entidad federativa correspondiente y tienen a su cargo las tareas que les asigna la confederación, así como el cumplimiento de sus leyes internas y de los acuerdos de los congresos generales nacionales.;

b) Federaciones Regionales.- Son las que abarcan a dos o más municipios;

c) Federaciones Locales.- Son aquéllas que actúan dentro de un municipio determinado, agrupando a los sindicatos existencias en dicho municipio;

d) Federaciones de Industria.- Son aquéllas que agrupan a sindicatos de una misma rama industrial de diferentes municipios o entidades federativas.

La confederación es el resultado, a su vez, de la asociación de federaciones pudiendo, sin embargo, distinguirse dos formas clásicas de

organización:

a) Las confederaciones integradas exclusivamente por federaciones; y

b) Las integradas por federaciones y por sindicatos nacionales de industria.

CAPITULO TRES

EL SINDICALISMO EN MEXICO

SUMARIO: I. Situación Actual; I.I Confederación de Trabajadores de México; I.II Confederación Regional Obrera Mexicana; I.III Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos; I.IV Confederación Revolucionaria de Trabajadores; II. Nuevas Tendencias; II.I El Movimiento de 1958 y Demetrio Vallejo; II.II El Congreso del Trabajo; II.III La Confederación Obrera Revolucionaria (C.O.R.); II.IV La Unidad Obrera Independiente (U.O.I.); II.V La Confederación Obrera Mexicana (C.O.M.); II.VI La Confederación de Trabajadores y Campesinos (C.T.C.); III. Partidos Políticos; III.I Partido Comunista Mexicano (P.C.M.); III.II Partido Socialista de los Trabajadores (P.S.T.); III.III Partido Mexicano de los Trabajadores (P.M.T.) III.IV Partido Obrero Socialista (P.O.S.); III.V Frente Auténtico del Trabajo (F.A.T.).

I. SITUACION ACTUAL

I.I Confederación de Trabajadores de México.

En México, a partir de la fundación de la Confederación Regional - Obrera Mexicana en 1918, se han organizado un número considerable de confederaciones con diferente orientación ideológica.

Por ejemplo, en 1921 surge la Confederación General de Trabajadores, C.G.T.; en 1922, se funda la Confederación Nacional Católica del Trabajo; La Confederación Sindical Unitaria de México formada en 1929 con fuerte influencia del partido comunista mexicano; la Confederación General de Obreros y Campesinos de México que aglutinó a las organiza-

ciones más combativas de la época, durante el Cardenismo, la durable Confederación de Trabajadores de México, C.T.M. Producto de la división existente en la C.T.M., C.R.O.M. y C.G.T., se forman en la década de los cuarenta la Confederación Proletaria Nacional, la Confederación Unica de Trabajadores y la Confederación de Obreros y Campesinos de México; en 1949 surge la Unión General de Obreros y Campesinos de México; el 3 de abril de 1952 se funda la Confederación Revolucionaria de Trabajadores (C.R.T.); el mismo mes y año se fusionan la C.O.C.M., C.P.N., C.N.Y. y la C.U.T. para formar la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (C.R.O.C.) que en 1960 integran la Confederación Nacional de Trabajadores (C.N.T.); otras centrales obreras se han formado después de este gran intento unificador, como la Confederación Obrera Revolucionaria y la Obrera Mexicana.

La Confederación de Trabajadores de México, surgió al escenario nacional el 26 de febrero de 1936. Sus estatutos han sufrido modificaciones substanciales, perfeccionando su estructura interna al promover la formación de sindicatos nacionales de industria y superando formas tradicionales de organización sindical, como lo fueron los sindicatos gremiales, de oficios varios y de empresa.

Objeto de la Confederación.- Entre sus objetivos encontramos los siguientes:

1. El mantenimiento de los regímenes democráticos;
2. El respeto a la voluntad de las mayorías;
3. El libre ejercicio y el respeto absoluto a los derechos de asociación sindical, de contratación colectiva y de huelga;
4. La superación del actual régimen de salarios mínimos, generales y profesionales.
5. La contratación colectiva, que independientemente de otras prestaciones, establezca: a) Cuarenta horas como máximo en cinco días de trabajo por dos horas de descanso, con pago de salario íntegro; b) Salarios remunerados que correspondan al esfuerzo realizado por el trabajador y al valor del producto; c) Vacaciones pagadas con salario doble, de duración bastante, para que el trabajador conserve su salud y recupere sus energías; y d) Obligación de los patrones para absorber el pago de la cuota obrera correspondiente al Instituto Mexicano del Seguro Social, etc.

Asimismo, la Confederación de Trabajadores de México, luchará - por:

- Centros vacacionales para el disfrute de los trabajadores y de sus familiares.
- Igualdad de oportunidades para las mujeres y los jóvenes, respecto de los adultos;
- Mejorar la eficiencia, aptitud y retribución de los trabajadores,

mediante programas de capacitación profesional con la intervención directa de las organizaciones sindicales;

- La consolidación económica del país;
- La distribución equitativa de la riqueza;
- La utilización al máximo de capital nacional disponible para fines productivos y de beneficio social;
- La cabal nacionalización de las industrias básicas;
- La no injerencia de las Compañías Multinacionales en la vida política e institucional de México;

Igualmente pugnará por:

- La consolidación y fortalecimiento de la Alianza Popular;
- El establecimiento de regímenes que impulsen el proceso de cambios destinados a lograr los más altos fines de emancipación.

Internacionalmente la C.T.M. luchará por:

- La fraternidad y solidaridad con todos los trabajadores del mundo.
- La paz con progreso y justicia social; y
- La independencia económica y política de los países coloniales, semicoloniales y dependientes.

Estructura organizativa.- Está organizada de la siguiente forma:

- I. Por Federaciones Locales, Regionales y de los Estados y Distrito Federal.

2. Por Sindicatos Regionales y Nacionales de Industria.
3. Por Federaciones Femenil y Juvenil.

"Las federaciones locales son aquéllas que actúan dentro de un municipio determinado y agrupan en su seno a cinco o más organismos confederados.

Las regionales son las que abarcan a dos o más municipios y representan cuando menos a diez unidades confederadas y las federaciones en los Estados y en el Distrito Federal, son las organizaciones representativas de las agrupaciones de la entidad federativa correspondiente.

Los sindicatos regionales de industria, son los que operan en uno o más municipios de una misma entidad federativa y están compuestos por trabajadores pertenecientes a determinada rama industrial; y los nacionales de industria, se caracterizan por su jurisdicción en dos o más entidades federativas y están formados por trabajadores de distintas profesiones u oficios concurrentes en una misma actividad industrial.

Por lo que se refiere a las federaciones femenil y juvenil, propiamente no representan una forma de organización-sindical, ya que sus funciones son muy diferentes a las señaladas de acuerdo con la Ley, a las federaciones y sindicatos antes mencionados.¹²⁴

(24) Constitución de la Confederación de Trabajadores de México.- C.T.M., México, 1974, pág. 14

"La Confederación, a través de la estructura organizativa antes - citada, tiene como organismos de base a : Los sindicatos gremiales, de empresas, industriales, nacionales, de industria y de oficios varios y de trabajadores agrícolas; y con carácter de filiales las cooperativas, sociedades o asociaciones de producción, formadas por los miembros de los sindicatos que hayan adquirido en posesión o propiedad el establecimiento en que anteriormente trabajaban en calidad de asalariados, las asociaciones de crédito ejidal y agrícola y las comunidades agrarias."²⁵

Organos de Gobierno. -

a) **EL CONGRESO NACIONAL.** - Es la autoridad máxima de la confederación y se integra con tres miembros de base electos en asamblea general en cada uno de los organismos y de las agrupaciones filiales que forman la confederación;

b) **CONSEJO NACIONAL.** - Es la autoridad que substituye al Congreso Nacional y se integra hasta con tres miembros de federaciones de los estados, Distrito Federal, sindicatos nacionales de industria y federaciones femenil y juvenil con carácter de delegados efectivos.

c) **COMITE NACIONAL.** - Es la autoridad permanente de la Confederación, con personalidad para representarla nacional e internacionalmente ante instituciones oficiales, políticas, sociales, privadas y sindi-

(25) Ibidem, pág. 14

cales. Es también el encargado de poner en ejecución los acuerdos y resoluciones de los congresos y de los consejos. El Comité Nacional está integrado por varias secretarías. Entre las principales se encuentran:

- Secretaría General.
- Secretaría de Trabajo.
- Secretaría de Promoción y Organización Sindical.
- Secretaría de Asuntos Políticos.

d) COMISION NACIONAL DE JUSTICIA.- Es un tribunal autónomo integrado por un Presidente, un Secretario y un Vocal con sus respectivos suplentes, electos por un Congreso Nacional que tiene por objeto conocer y juzgar los casos de quejas que se presenten en contra de las personas en lo individual, agrupaciones o dirigentes sindicales pertenecientes a la Confederación.

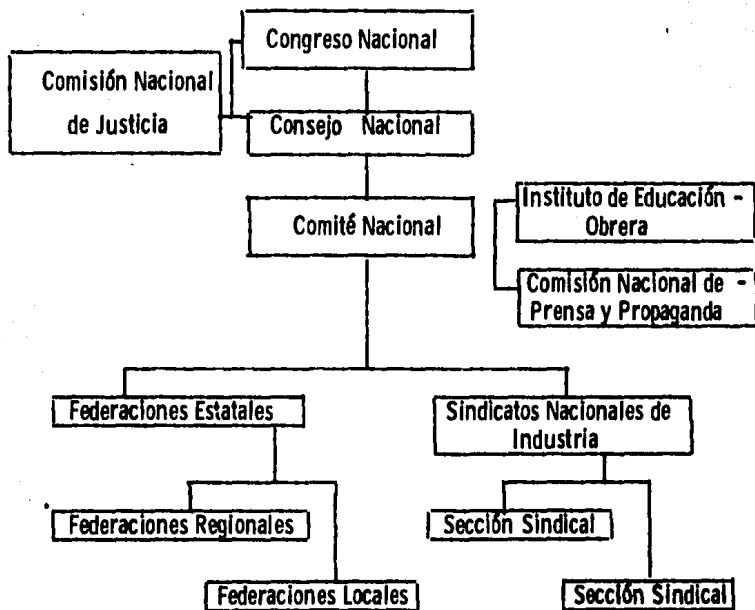
"El Comité Ejecutivo Nacional tiene como organismos auxiliares y dependientes del mismo al Instituto de Educación Obrera y a la Comisión de Prensa y Propaganda." ²⁶

I. II Confederación Regional Obrera Mexicana (C.R.O.M.)

La forma actual de la organización social está determinada por la existencia de dos diferentes clases sociales: explotados y explotadores.

(26) Ibidem, pág. 17

**ESTRUCTURA SINDICAL Y ORGANOS DE GOBIERNO
C.T.M.**



Fuente: Constitución de la Confederación de Trabajadores de México, C.T.M. México, 1974

La Confederación Regional Obrera Mexicana declara:

"Que la desigualdad reinante tiene su origen en la centralización de la propiedad de la tierra y de toda la riqueza natural y social, y por lo tanto, la clase desheredada sólo puede encontrar su manumisión en la descentralización de la propiedad de la tierra de toda la riqueza natural y en una equitativa distribución de la riqueza social, entre los que concurren a su creación por el esfuerzo o la inteligencia." ²⁷

Objeto de la Confederación.- Está constituida por todas las agrupaciones que han declarado y declaren en lo futuro estar de conformidad con su Constitución.

La Confederación Regional Obrera Mexicana, reconociendo que el problema social tiene por origen el económico y que éste no podrá resolverse mientras los productos de la tierra, en todas sus aplicaciones, se hallen acaparados por una minoría que no produce y sí consume todo lo que resulta o se deriva del esfuerzo humano, y reconociendo, además, que la propiedad o posesión de la tierra debe ser considerada sólo como una función social, acepta el reparto de tierra como la finalidad del medio de acción que resuelve el problema económico, por lo que se refiere al campesino.

En cuanto a la industria, uno de los resultados de la producción de

(27) Constitución de la Confederación Regional Obrera Mexicana, México, D.F., 1967, pág. 6

la tierra, aplicado a una de las ramas que patentizan el esfuerzo humano y estando en las mismas condiciones de acaparamiento que la producción agrícola, la C.R.O.M. reconoce que la industria debe estar en manos de quienes la hacen producir. Para la realización de este fin, procurará conseguir:

- a) Que se preste toda clase de apoyo a las agrupaciones obreras para la creación de la pequeña industria;
- b) Que todas las agrupaciones obreras distinguan los objetos manufacturados por trabajadores de la organización;
- c) Que se dé posesión inmediata a los obreros de los fondos mineros que han caducado y caduquen, para trabajarlos por su propia cuenta.

La C.R.O.M., reconoce que para poder hacer efectivo el desarrollo de la industria mexicana, es indispensable la creación de talleres-escuelas formados por medio de la cooperación de todos los trabajadores.

En relación a la Previsión Social, la C.R.O.M. declara que la forma como han sido resueltos los problemas creados por las empresas a propósito o con pretexto de la crisis económica por la que ha atravesado el país, es injusta, porque ha hecho recaer todas las consecuencias sobre la clase trabajadora, la que ha sufrido reducciones de personal y de salarios y no pocas violaciones a la ley, y a las con - -

sideraciones a que tiene derecho como clase productora.

Asimismo la C.R.Q.M. demandará las reformas necesarias a la Ley Federal del Trabajo a efecto de conseguir:

- Que sean derogadas todas aquellas disposiciones que contiene y que significan menoscabo de las conquistas o derechos del proletariado;
- Que sea ampliada incluyendo todas las conquistas obtenidas por el proletariado mexicano, hasta antes de su expedición;
- Que se consagren en la ley todos los derechos de los trabajadores de acuerdo con demandas expresas formuladas en su oportunidad por el Comité Central de acuerdo con las sugerencias de las agrupaciones confederadas;
- Que sea ampliada la reforma constitucional, que hizo Federal la legislación del trabajo, para que la ley sea también de aplicación federal;
- Que se incluya de manera expresa en la ley la jornada de cuarenta y cuatro horas semanarias, en la inteligencia de que el salario debe ser suficiente para las necesidades del trabajador, durante los siete días de la semana. ²⁸

Con respecto a la educación, como representante del proletariado mexicano, la C.R.O.M. tiene derecho de intervenir de manera directa

(28) Ibidem, pág. 16

en la organización y dirección de los sistemas y métodos de enseñanza.

La escuela del proletariado deberá otorgar consecuentemente, la preparación necesaria a todos los educandos, para colocarlos en condiciones, por su capacidad técnica de atender a la dirección de las - empresas económicas y del mismo Gobierno del Estado. Asimismo declara que debe cuidarse de manera preferente la educación de la mujer mexicana, porque el espíritu de las generaciones futuras depende indudablemente del hogar en el cual pretenden refugiarse prejuicios que impiden la transformación social de México.

Estructura organizativa. - La C.R.O.M. declara que las agrupaciones obreras, cualquiera que sea la organización o el sistema de lucha que hayan adoptado, siempre que tiendan a la reivindicación moral y económica del proletariado, son cuerpos de acción hechos para resolver el problema social del trabajador.

Igualmente, las agrupaciones confederadas de una misma ciudad deberán formar federaciones que tendrán por objeto la solución de todos aquellos problemas que tengan un carácter puramente local, asumiendo, para los trámites necesarios, el carácter de Comités Locales de la Confederación.

I. III La Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (C.R.O.C.)

La Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos, surge en 1952 como una alternativa más de organización que fusiona y da mayor coherencia al movimiento obrero, organizado hasta poco antes en cuatro pequeñas confederaciones:

La Confederación de Obreros y Campesinos de México (C.Q.C.M.)

La Confederación Proletaria Nacional (C.P.N.)

La Confederación Nacional de Trabajadores (C.N.T.)

La Confederación Unica de Trabajadores.

Estas confederaciones, en un Congreso de Unidad Proletaria celebrado en la ciudad de México los días 28, 29 y 30 de abril de 1952, deciden fusionarse para integrar una sola organización.

Objeto de la Confederación.- No obstante de reconocer en su declaración de principios la existencia de dos clases sociales y antagónicas de explotados y explotadores; lo injusto de la organización social; la desigualdad entre las clases y el internacionalismo proletario. Esta nueva estrategia para mejorar las condiciones de vida de los trabajadores está contenida en su programa de acción.

La Confederación tiene como principales objetivos:

- La elevación de los salarios de todos los trabajadores de México hasta conseguir sustraerlos del ambiente de miseria en que actualmente viven.
- El abaratamiento de la vida en general aumentando la producción

y combatiendo por todos los medios que están a su alcance la voracidad creciente de comerciantes e industriales, que han colocado a las clases populares mexicanas en las condiciones lamentables de miseria en que actualmente se encuentran.

- Exigir del Estado una intervención cada vez más eficaz para detener el ascenso de los precios, regulándolos de tal modo que se encuentren al alcance de las clases populares.
- La transformación de la propiedad y de los medios de producción hasta colocarlos fuera de los grupos de minoría y privilegio.
- La implantación de un salario mínimo industrial que estimule al obrero calificado.
- La supresión de los sindicatos blancos promoviendo la cancelación de los registros de aquéllos que hayan sido reconocidos por las autoridades.

Estructura organizativa.- La confederación la constituyen las siguientes agrupaciones:

- a) Asociaciones de trabajadores;
- b) Federaciones locales o regionales;
- c) Federaciones estatales; y
- d) Federaciones o Sindicatos Nacionales de Industria. ²⁹

(29) Estatutos que rigen a la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos, México, D.F., 1969, pág. 25

La Confederación está determinada de la siguiente manera: las agrupaciones confederadas de una misma ciudad o región pueden formar federaciones locales o regionales; las federaciones locales y regionales así como las organizaciones que tengan su asiento y actividad en un Estado, pueden formar federaciones estatales; y las federaciones nacionales de industria, son organismos técnicos de carácter nacional, creados para la investigación y el estudio de los problemas relativos a las ramas de la industria a que las mismas organizaciones se refieren.

Organos de Gobierno.- El gobierno de la Confederación se ejercerá a través de los siguientes cuerpos:

Legislativo.- Congresos generales, ordinarios y extraordinarios.

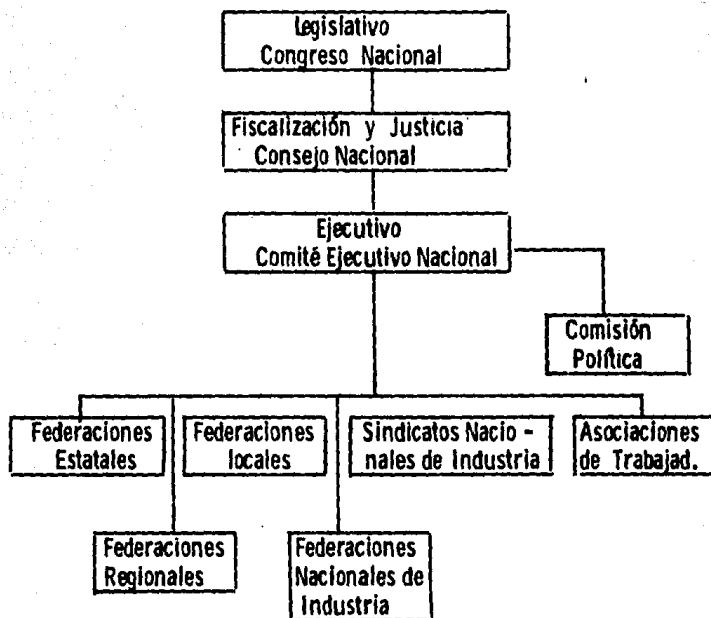
Ejecutivo.- Comité Ejecutivo Nacional.

De Fiscalización y Justicia.- Consejos Nacionales ordinarios y extraordinarios. ³⁰

LEGISLATIVO.- La soberanía de la Confederación radica en los congresos nacionales, los cuales pueden ser ordinarios o extraordinarios, integrándose en ambos casos con delegados que nombran las agrupaciones filiales de acuerdo con el estatuto y la convocatoria que para tal efecto se expide (en la cual se fija el tipo de delegados y su número).

(30) Ibidem, pág. 27

ESTRUCTURA SINDICAL Y ORGANOS DE LA C.R.O.C.



FUENTE: Estatutos que rigen a la Confederación
Revolucionaria de Obreros y Campesinos
C.R.Q.C., México, D.F. 1969

EJECUTIVO.- la característica principal de esta Confederación en su órgano ejecutivo es importante mencionarla, porque tiende a democratizar su sistema interno al ser rotativa la presidencia del - **Comité Ejecutivo Nacional** entre sus cuatro primeros secretarios propietarios, los que fungen cada uno durante un año como presidente del mismo.

El **Comité Ejecutivo Nacional** esta integrado por ocho secretarios propietarios con su respectivo suplente en la siguiente forma:

- Secretario de Conflictos Obreros;
- Secretario de Organización;
- Secretario de Asuntos Técnicos y Económicos;
- Secretario de Seguridad y Previsión Social;
- Secretario de Conflictos Campesinos;
- Secretario de Estadísticas y Finanzas;
- Secretario de Relaciones Obreras y Acción Internacional;
- Secretario de Educación y Propaganda.

FISCALIZACION Y JUSTICIA.- Los Consejos Nacionales se integran con representaciones de las federaciones locales, regionales y estatales y con comités ejecutivos generales de industria.

I. IV Confederación Revolucionaria de Trabajadores (C.R.T.)

Fue fundada el día 3 de abril de 1952, manifestandose en su declaración de principios, la intención de lograr la **Unidad Obrera Nacional**.

Objeto de la Confederación.- "La Confederación Revolucionaria de Trabajadores es una organización nacional formada por agrupaciones de la clase trabajadora y resultado en el devenir histórico de la lucha de clases. Su propósito fundamental es luchar por la emancipación económica y social de sus afiliados y porque desaparezca todo sistema de explotación e injusticia contra la clase trabajadora." ³¹

Estructura organizativa.- La Confederación Revolucionaria de Trabajadores se estructura de la siguiente manera:

- Federaciones Locales;
- Federaciones Regionales;
- Federaciones de Estado;
- Confederaciones de Estado.

Organos de Gobierno.- La autoridad suprema de la C.R.T. reside en el Congreso Nacional, el que está integrado hasta por cinco delegados que designen cada una de las siguientes agrupaciones miembros: sindicatos, uniones, federaciones o confederaciones de Estado, teniendo derecho a un voto por agrupación.

La autoridad inmediata inferior es el Consejo Nacional, el cual se integra con tres delegados de las siguientes agrupaciones: Federaciones locales, federaciones regionales, federaciones o confederaciones de Estado, sindicatos nacionales de industria y sindicatos industriales,

(31) Estatutos de la Confederación Revolucionaria de Trabajadores (CRT) México, 1975, pág. 9

teniendo los sindicatos derecho a un voto.

Otro órgano es el Comité Ejecutivo Nacional, el cual está integrado como sigue:

- "Secretario General
- Secretario de Organización y Acción Política
- Secretario de Conflictos
- Secretario de Asuntos Agrarios y Previsión Social
- Secretario Tesorero
- Secretario de Acuerdos y Estadística." ³²

También cuenta la Comisión Nacional de Vigilancia como órgano de autoridad; y finalmente la Comisión Nacional de Hacienda.

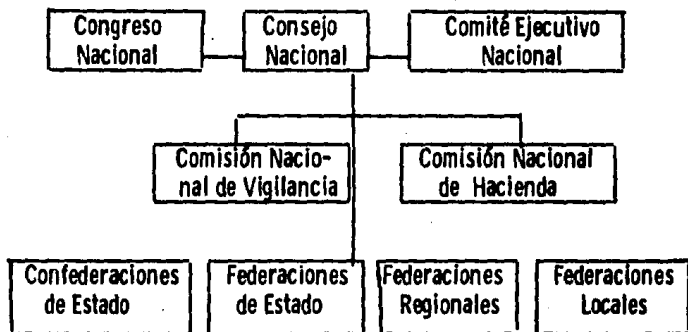
II. NUEVAS TENDENCIAS

II.1 El Movimiento de 1958 y Demetrio Vallejo.

A partir de los años cuarentas, existieron problemas internos en los Ferrocarriles Nacionales; hubo amenazas de paros y de huelgas, como el conflicto entre el Sindicato y los Concesionarios del Ferrocarril Coahuila-Zacatecas, que originó que el señor Roberto Amorós, Gerente de los Ferrocarriles Nacionales declarara que existía agitación, que tenía que terminar con la consignación de los culpables a la Procuraduría General de la República.

(32) Ibidem, pág. 20

**ESTRUCTURA SINDICAL Y ORGANOS DE GOBIERNO
DE LA C.R.T.**



FUENTE: Estatutos de la Confederación Revolucionaria de Trabajadores C.R.T.
México, 1975

En tal virtud, se conjuró la huelga, lo que ocasionó el inconformismo de la base trabajadora, quien acrecentaría su actitud ante la empresa en la Revisión del Contrato Colectivo de Trabajo de 1957, en donde se solicitó un aumento considerable en los salarios en virtud de la devaluación de 1954. La petición sindical era de \$ 350.00 mensuales, y el ofrecimiento de la empresa fue de \$ 200.00

El Secretario de la Sección 13 de Matías Romero, Oaxaca, manifestó que no se aceptara el ofrecimiento de la empresa y que murieran los líderes 'charros'. Se trataba de Demetrio Vallejo, quien organizó - paros escalonados y, aunque la demanda se redujo a \$ 250.00 mensuales, la coherencia que adquirió el movimiento fue tal, que la mesa - directiva fue removida, nombrando a Demetrio Vallejo, Secretario General, el mes de agosto de 1958.

Cabe mencionar que las demandas fueron cumplidas, pero la Mesa Directiva presionó para mayores reivindicaciones. Como no hubo acuerdo con el Estado, el Presidente Adolfo Ruiz Cortínez reprimió el movimiento ferrocarrilero, aniquilándolo y encarcelando a sus líderes, despidiendo miles de trabajadores, a fin de reestablecer el orden.

El movimiento ferrocarrilero concluyó con la aprehensión de Demetrio Vallejo, el despido de nueve mil ferrocarrileros y la imposición de un nuevo Comité Ejecutivo en el seno del Sindicato.

**ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA⁷⁹ BIBLIOTECA**

A pesar de lo ocurrido, los ferrocarrileros no permanecen totalmente inactivos, pues en sus filas se gesta hoy una nueva tendencia democrática.

Sobre Demetrio Vallejo, el escritor Gregorio Ortega Molina afirma:

"Cuando en 1958 Demetrio Vallejo encabezó el movimiento nacional ferrocarrilero, se pensó que era el hombre indicado para acelerar el proceso de democratización, tendiente a garantizar la participación de los trabajadores en la vida sindical. No se conocía entonces al líder ferrocarrilero, pero se pensaba que la necesidad de democratizar la vida sindical lo había lanzado a una lucha desesperada.

Ahora con el tiempo, se ha llegado a comprender que las presiones internas y externas que sufre la vida política nacional, hacen imposible una rápida socialización del sindicalismo y que así como el Estado requiere de la fuerza obrera, el movimiento sindical se apoya en el Estado, ya que los dos tienen enemigos comunes que desean neocolonizar al país.

Demetrio Vallejo, parece un hombre enfermo cuya fama es aprovechada por los extremistas que desean el cambio radical en los sistemas políticos mexicanos. Este líder está obsesionado con el charrismo sindical.

Con el tiempo, como se señala anteriormente, muchos comprendimos que Demetrio Vallejo fue presa de la manipulación propagandística, del amarillismo periodístico que hizo líder nacional a un personaje que nunca ha adquirido tal dimensión." ³³

Cabe manifestar que Demetrio Vallejo Martínez, al crearse el P.M.T. (septiembre de 1974), es nombrado Secretario de Organización.

II. II El Congreso del Trabajo.

El 15 de febrero de 1966 se forma el Congreso del Trabajo, que viene a ser el último intento por unificar el movimiento obrero organizado en México. Se constituye por una Asamblea Nacional, donde están representadas las distintas Confederaciones, Federaciones así como los Sindicatos más importantes. Cuenta con un Consejo Nacional, que a su vez está formada por una Comisión Coordinadora regida por los Presidentes y Secretarios Generales de las agrupaciones que integran el Congreso bajo el gobierno del licenciado Gustavo Díaz Ordaz.

El Congreso del Trabajo respeta la autonomía de acción de cada sindicato, pero establece un programa general de acción para todos los integrantes del mismo, cuyo contenido debe respetarse por encima de los programas individuales de acción, aunque, en el fondo, los estatutos y los programas de cada sindicato o central contienen elementos comu-

(33) Ortega Molina, Gregorio.- "El Sindicalismo Contemporáneo en México", Fondo de Cultura Económica, No. 26, México, 1978 págs. 43 y 44.

nes con los del Congreso del Trabajo.

"Es importante señalar que dentro del Congreso del Trabajo, se encuentran sindicatos que se enmarcan tanto en el Apartado A, como en el B del artículo 123 constitucional, sujetos a un trato diferente y orgánicamente constituidos en la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado." ³⁴

El Congreso del Trabajo, según mi opinión, se ha convertido mas bien en un tipo de foro político que sirve para discutir los puntos e intereses distintos de las diversas organizaciones obreras. Su lema es "Unidad y Justicia Social" y ha tratado de coordinar y definir políticas comunes para todos los grupos laborales. Ninguno de sus dirigentes le ha podido dar un sello nacional, ni se ha convertido en su líder, porque inexplicablemente duran en sus encargos seis meses.

11.111 La Confederación Obrera Revolucionaria (C.O.R.)

En el año de 1968, se crea la Confederación Obrera Revolucionaria. Esta Central en poco tiempo adquiere relativamente fuerza, pues se pronuncia en contra del "liderismo o charrismo".

Su actual Secretario General es Angel Olivo Solís y entre sus principales dirigentes se encuentran: Salvador Avila, licenciado Joel López

(34) Zazueta, C. y de la Peña, R.- "La Estructura del Congreso del Trabajo", F.C.E., México, 1984 pág. 110

Pedro Eloy Alvarez, Emilia Pérez Moreno, Jesús Loredó, Quirino Luna, Miguel Rfo, Nabor Pérez Moreno, Marcelino Hernández, etc.

Se puede decir que a la fecha se ha debilitado la C.O.R., ya que su dirigente se entretiene más en la política nacional que formando cuadros de representatividad; pues las líneas medias e inferiores han caído en el liderismo y muchos de ellos se han vuelto verdaderos "mercenarios" que no atienden a sus representados.

II. IV La Unidad Obrera Independiente (U.O.I.)

Muy comentada ha sido la creación de la U.O.I., haciéndose llamar su coordinador el licenciado Juan Ortega Arenas, quien la constituye en lo. de abril de 1972.

Antes de ello, Ortega Arenas había sido asesor de la Sección 35 del Sindicato Nacional Petrolero, quien buscó la democratización del mismo sin intentarlo abiertamente. Es encarcelado por los sucesos de 1968 y a la salida de la cárcel, como casi todos los dirigentes de izquierda, interviene en el Consejo Nacional de Auscultación y Organización, separándose por el "canibalismo" operante en su seno y se transforma en asesor "oportunista" que penetra en las ranuras de los cuarteamientos de las principales centrales obreras, fomentando a viva voz el Sindicalismo Independiente, asumiendo la bandera de

que la emancipación de los trabajadores será obra de ellos mismos. Enfoca sus baterías a la industria automotriz, ganado y haciéndose popular por su triunfo en las titularidades de contratos colectivos de trabajo de la Volkswagen en Puebla y Nissan Mexicana en Morelos principalmente.

En la actualidad cuenta con cerca de ochenta y cinco sindicatos, casi la mayoría de empresa, con cien mil miembros aproximadamente. Se apodera del S.N.T.A.S., Sindicato Nacional de Trabajadores de la Aviación y Similares y su fama crece considerablemente en nuestro medio. Se nos pregunta ¿Quién es ese que paraliza la aviación comercial, sin que el Gobierno haga algo para evitarlo? Juan Ortega se jacta de ser amigo personal de los dos anteriores Presidentes de la República. Repudia al que llama pseudo-Partido Comunista Mexicano e integrantes.

No se ha podido saber si recibe ayuda tanto del exterior como del interior; se pensó en él como la persona que llevaría las riendas en un futuro cercano del movimiento obrero organizado. Sin embargo, carece de equipo. Los trabajadores ya no lo ven como antes, pues por exceso de trabajo no da la atención personal debida, delegando sus funciones a parientes y asesores que definitivamente carecen de caríz y no son capaces de cimbrar a la base obrera.

La práctica de las relaciones industriales con un sindicato así, re-

sulta difícil por las características de la personalidad de Ortega Arenas. La aparente seguridad que representaba para una empresa el tener un contrato colectivo de trabajo firmado con la U.O.I., en cuanto a la estabilidad y control de la gente, se ha venido deteriorando en los últimos meses, debido a la derrota que sufrió la Volkswagen con el despido de aproximadamente quinientos trabajadores agremiados a la U.O.I. También está el caso de PIPSA y otros más que hacen reflexionar al empresario que antes vió en esta central un medio de mantener la tranquilidad interna, aunque fuera a costa de mayores incrementos salariales sobre la necesidad de respetar la vida interna y democrática de cada sindicato.

II.V La Confederación Obrera Mexicana (C.O.M.)

En 1974, se crea la Confederación Obrera Mexicana por dirigentes de la C.T.M. como Leopoldo Cerón (Secretario General), Leopoldo Díaz, Luis Díaz, Ramírez Velarde entre otros, por haber tenido problemas con Fidel Velázquez al no cumplir fielmente las directrices en los aumentos de emergencia decretados.

En la actualidad cuenta con aproximadamente noventa y seis sindicatos, dos federaciones y cerca de setecientos mil miembros. No se distingue por ser de línea dura y carecen de cuadros básicos, prácticamente la manejan cinco familias.

II.VI La Confederación de Trabajadores y Campesinos (C.T.C.)

No podemos dejar fuera de nuestro análisis a la Confederación de Trabajadores y Campesinos, C.T.C., aunque se trate de una organización del Congreso del Trabajo, porque se ha trazado una línea diferente de éste en cuanto a sus métodos de acción.

Jesús Moreno Jiménez, dirigente sindical del Estado de México (C.O.C.E.M.), expulsa a los hermanos Leonel y Abel Domínguez Rivero, en virtud de que los mismos adquirirían popularidad con la masa de trabajadores y para no verse desplazado, optó por la separación de ellos.

Los Domínguez crean la C.T.C., Confederación de Trabajadores y Campesinos a finales de 1974; siendo ésta la última Confederación Registrada. Leonel Domínguez actualmente es el político de la Organización y su hermano Abel es el que está en la línea, dando resultado en la práctica, ya que están elaborando cuadros organizativos y de representación, abarcando tanto el Estado de México como el D.F., Puebla, Hidalgo, Querétaro y Tlaxcala.

Tienen mas de doscientos mil afiliados y se han rodeado de gente preparada entre ellos: Amador Monroy, José Méndez Tejeda, licenciado Palma, Humberto Santarita, licenciado Mondragón ex-Gerente de Relaciones Industriales de Coca Cola, licenciado Rubén Acevedo, Blan-

ca Estela Cerrillo Sánchez, Luis Humberto Domínguez, etc. Se nos ha dicho por ellos mismos, que pretenden hacer pactos y uniones con otras centrales (sin mencionar cuáles) para fortalecerse como una de las confederaciones mas importantes de nuestro país.

La pertenencia de esta central al Congreso del Trabajo ha sido muy discutida, 'pues se habla de que fueron expulsados en una ocasión por un periodo de 20 días, lo cual es negado por sus dirigentes, argumentando que no hay expulsión porque no hay estatutos que lo reglamenten.'³⁵

III. PARTIDOS POLITICOS.

Después de los acontecimientos de 1968, las corrientes de izquierda y las radicales del país, se atomizan por la diversidad de corrientes - - ideológicas, es por ello que no existe una unificación de la izquierda mexicana, por lo que han logrado sobrevivir las corrientes sindicales tradicionales.

Existen empresas cuyo titular del Centro Colectivo es la C.T.M. y sin embargo, tienen infiltraciones de cuatro a cinco corrientes de izquierda, que traen como consecuencia que no tengan el menor interés profesional de la fuente de trabajo y siga la C.T.M. con la representación Sindical, aún cuando sus dirigentes no hagan nada por conservarla.

(35) Anguiano Rodríguez, Guillermo. - "Las Relaciones Industriales ante la Insurgencia Sindical", Ed. Trillas, México 1986, pág. 46

Entre los años de 1968 y 1972 operó un Organismo Nacional integrado por gentes involucradas en el movimiento de 1968, llamado como se dijo anteriormente "Consejo Nacional de Auscultación y Organización" dirigido por el ingeniero Heberto Castillo Martínez.

Poco tiempo después existe división en su seno, naciendo en consecuencia el P.S.T. Partido Socialista de los Trabajadores y el P.M.T. Partido Mexicano de los Trabajadores, los que junto con el Partido Comunista Mexicano se pronuncian "para-sindicales"; sin embargo, sus asesores laborales se pronuncian por la independencia sindical y de todos es conocido, su intervención en el Magisterio Nacional, en las Universidades del país y en la iniciativa privada, asesorando decenas de sindicatos independientes.

III.1 El Partido Comunista Mexicano (P.C.M.)

Es de todos conocidos, que como principal meta del Partido Comunista Mexicano, es el cambio de estructura política de nuestro país basándose en la doctrina leninista. Su participación en el movimiento universitario sindical es evidente, con la asesoría del español Carlos Fernández del Real, del licenciado Juan Manuel Gómez Gutiérrez, entre otros.

Desde el punto de vista sindical, no promueven registros de sindicatos, pues por ser partido político la autoridad laboral se los negaría.

Sin embargo, participan activamente en sindicatos independientes e Industriales afiliados a la C.T.M. a la C.R.O.C., etc (Cervecería Moctezuma, General Motors de México, S.A. Trailmobile de México, El Nuevo Mundo, S.A., Galas de México, entre otras).

III.II El Partido Socialista de los Trabajadores (P.S.T.)

El Partido Socialista de los Trabajadores, de ideología izquierdista enfoca su centro de operaciones al sector campesino y sus movimientos en ese sector han fracasado. En el área laboral, hasta ahora, no tiene participación directa. Se sabe que es patrocinado por ex-directivos del P.R.I., entre sus principales militantes están: Graco Ramírez, Rafael Aguilar Talamantes y Rafael Fernández Tomas; este último de la Falange Española. A pesar de lo anterior, se sabe que dentro de su programa de acción, está la de participar en las estructuras laborales, luchando por los derechos de cogestión o participación de los trabajadores en las empresas.

III.III El Partido Mexicano de los Trabajadores (P.M.T.)

El Partido Mexicano de los Trabajadores ha tenido aceptación entre algunos núcleos obreros y cuenta con oficinas en muchas partes del interior de la República.

Dentro de la Secretaría de Trabajo y Conflictos, Armando Castillejos ya fallecido, tuvo un papel importante dentro del sindicalismo independiente, pero a su muerte surgió el "canibalismo" y su esposa Adela Salazar ha continuado su labor, aunque en menor grado.

Desde el punto de vista político, se ha ido asentando cada día más y entre sus dirigentes encontramos a Heberto Castillo, Demetrio Vallejo, Javier Santiago Castillo, Francisco J. Paoli Bolio, Ernesto Torices Sals, Porfirio Martínez González, Rosa Ma. Cruz Hernández, Celino Izquierdo, etc.

Es curioso apuntar que todos estos partidos en sus programas de acciones en cuanto al aspecto obrero, coinciden con los siguientes enunciados:

- Luchar por la democracia sindical, creando un movimiento obrero independiente;
- Luchar por una escala móvil de salarios;
- Por el ejercicio irrestricto del derecho de huelga;
- Luchar por el seguro de desempleo;
- Luchar por la sindicalización de los trabajadores bancarios;
- Luchar por la desaparición del apartado "B" del artículo 123 constitucional;
- Luchar por la federalización de los Tribunales de Trabajo;
- Luchar por la jubilación de los trabajadores.

- Luchar porque el registro sindical sea público, etc.

III. IV El Partido Obrero Socialista (P.O.S.)

El Partido Obrero Socialista, nace por un grupo troskista, disidentes del Partido Revolucionario de los Trabajadores por concepciones políticas. Este partido es creado por América Avaroa, por Manuel Crisóstomo Reyes, Secretario General del Sindicato de Trailmobile de México. Son de corriente ultraizquierdista y su infiltración comprende hasta ahora el Valle de México, de lo poco que se sabe, es que se van a fusionar en estos días con la Liga Obrera Marxista, dirigida por economistas del Instituto Politécnico Nacional.

También es poco de lo que se conoce de las coordinadoras sindicales del Valle de México, que tienen sus zonas en Xochimilco, Ixtapalapa Centro, Vallejo, Xalostoc y Naucalpan de Juárez. Hasta ahora no se han identificado plenamente, pero su modo de agrupar y de adoctrinar es semejante a las escuelas sindicales del Frente Auténtico del Trabajo.

"El Partido Obrero Socialista actúa más directamente en conflictos locales, mancomunadamente con las Coordinadoras Sociales Independientes."³⁶

(36) Ibidem, pág. 129

III.V El Frente Auténtico del Trabajo (F.A.T.)

Dentro del sindicalismo contemporáneo en México y sus corrientes radicales, salta principalmente a mi atención el Frente Auténtico del Trabajo que nace en 1960 con la concepción de la línea "Demócrata Cristiana", promovida por el Secretariado Social Mexicano. Es una institución cuyo fin es el cambio de estructuras del país.

El F.A.T., cambia la línea de democracia cristiana por la línea socialista de autogestión, tipo Yugoslavia. Esta línea tiene como finalidad que la gestión de la empresa esté en manos de la colectividad de los trabajadores, quien asume tanto los riesgos como las ventajas y sustituye a la administración económica del Estado y la iniciativa privada, teniendo como órgano principal al Consejo Obrero.

El equipo diario del F.A.T., pasa a integrar su Comité Ejecutivo Nacional compuesto por Alfredo Domínguez, Secretario General; Antonio Villalba, Secretario de Organización y Bertha Elena Luján Uranga, Secretario de Finanzas. El primero con residencia en Cuernavaca, Morelos y los dos últimos en el D.F. En la actualidad son ellos los que deciden los problemas a desarrollar. En los seminarios regionales siempre va uno de ellos. Dentro de su campo de acción político no descartan el aspecto laboral, a mediano plazo se tiene la idea de formar una central única de trabajadores de México.

Se puede decir, que están en etapa de enseñanza, convicción y con-

cientización sin descubrirse para que en el momento oportuno se desarrolle un movimiento más fuerte y profundo en nuestro pueblo, atención muy especial que tienen con los movimientos posesionarios (colonos paracaidistas).

La organización está compuesta de "profesionales" que son los que trabajan tiempo completo y los "cuadros" que son dirigentes - simpatizantes o activistas. Estos a su vez se les clasifica en: "medios" que se dedican a la dirección sindical y "dirigentes", que son los cuadros de convicciones políticas.

Para la capacitación de los dirigentes existen: a) escuelas sindicales, donde se plantea el sindicalismo en todas sus formas, las tienen en diferentes zonas o centros de trabajo; y b) Círculos de estudios, donde se plantean aspectos teóricos y políticos (lucha de clases, autogestión, etc.)

En forma periódica realizan seminarios, ya sean regionales (cada tres meses) o nacionales (en 1979 tuvieron siete y en 1980 sólo dos). Estos últimos los han realizado en los centros familiares obreros del Distrito Federal.

Las zonas donde se sabe que opera el F.A.T. son:

I. Valle de México.- Antonio Villaiba, Bertha Elena Luján, Salvador García Cano, Valentín Aquino y Moisés Escamilla, Cirilo Ortíz, -

Porfirio Miranda (Director de Economía de la U.A.M.)

2. Cuernavaca, Mor.- Pedro Romero y Alfredo Domínguez, Mendez Arceo tenía la relación con esta organización, pero no dirección, y el - cual pertenece a "Cristianos para el Socialismo", con sacerdotes, clérigos, etc.

3. Salamanca, Gto.- Miguel Estrada.

4. Irapuato, Gto.- Antonio Velázquez, Magdalena Rentería y Bertha Salinas.

5. León, Gto.- Víctor Quiroga, José Luis Caudillo, Alejo Merino y Filiberto Sánchez.

6. Gómez Palacio, Dgo.- Jose Domingo Mascorro Rentería.

7. Chihuahua.- Juan Francisco Muñiz.

8. Jimenez, Chih.- Ramón Ramírez Ramírez.

9. Saltillo, Coah.- Nelly Herrera y Ricardo Hernández.

10. Yucatán.- Se trabaja con el Frente Sindical Independiente "Efraín Calderón Lara". Julio Macozai, Gladys Nájera, Andrés Rubio, Jorge Fernández, entre otros (la mayoría intelectuales o profesionistas)

11. Monterrey, N.L.- Manuel García Espinoza y Pablo Esquivel. En esta ciudad existe una escuela sindical en el local del Secretariado Social y un Círculo de Estudios, con punto de reunión en la Hacienda

Sta. Clara 107-B, Col. Hacienda Mitra.

Entre otros cuadros tenemos a Manuel Ramírez Funes, María Adela Oliveros, Manuel Reyna Muñoz, Sergio de Guevara, Uriel Acéchiga, Antonio Madrigal, Ismael Hernández, Ricardo Hernández. Entre sus asesores tenemos a Arturo Alcalde Justiniani, Antonio Arguelles, José de Jesús Delgado, Pablo Monroy Gómez, Ana María Conesa, Teresa Losaya y otros.

Reciben patrocinio económico del exterior, principalmente de algunas corrientes de Holanda, Francia, de Alemania por la Fundación Misericordiae (Grupo de Obispos Cristianos), Fundación Adenaver, de Bélgica, de Caracas y Estados Unidos por la Interamerican Foundation.

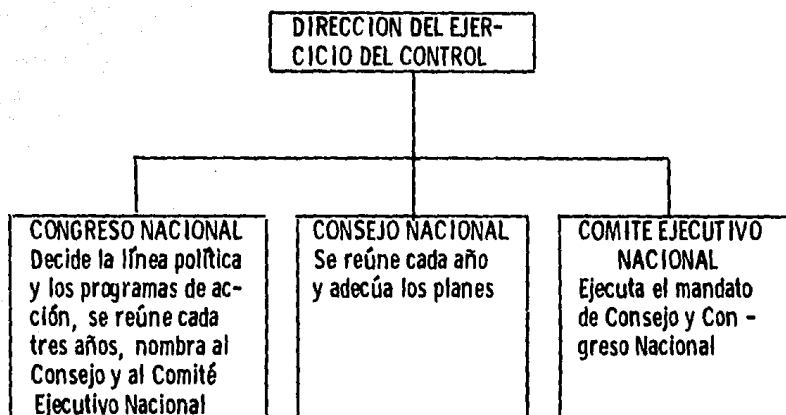
Los principales sindicatos afiliados al F.A.T. son:

- Sindicato Industrial 15 de Agosto de Trabajadores de la Industria del Vestido.
- Sindicato Libertad de Maquiladora de Pantalones.
- Sindicato 1o. de Mayo de la Industria de la Construcción.
- Sindicato Industrial 20 de Noviembre de Trabajadores de la Industria del Calzado.
- Sindicato Industrial Ignacio Allende de Trabajadores de la Industria del Calzado, con diferentes secciones.
- Sindicato Emiliano Zapata de Trabajadores del Campo
- Sindicato 27 de diciembre de Trabajadores de Laminados y Maquila -

dos.

- **Sindicato Nacional del Hierro, secciones: Fundición Artística, KSB, Matosa, Effort, Sealed Power, Frenos Hidráulicos Automotrices, Mexicana de Envases, la Ideal, ERSA, Aceros Yucatán, Siderúrgica Yucatán, Metales León, Cortinas Excelsior, Mitsa.**
- **Sindicato Emiliano Zapata de Trabajadores de la Industria Pesquera.**
- **Sindicato de Trabajadores de Mosaicos y Losetas de Guanajuato.**
- **Sindicato de Trabajadores de la Música.**

ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DEL F.A.T.



FUENTE: Anguiano Rodríguez, Guillermo.-
op cit., pág. 88

CAPITULO CUARTO

EL SINDICALISMO EN JAPON

SUMARIO: I. Historia del Movimiento Laboral en Japón; II. Centros Nacionales (Federaciones y Confederaciones); III. El Sindicalismo en Japón; IV. Origen del Sindicato de Empresas; V. Conflictos Laborales; VI. Estructura Interna de los Sindicatos; VII. Antecedentes de las Regulaciones Laborales; VIII. la Constitución Japonesa; IX. Relaciones Laborales; X. Negociaciones y Arreglos Colectivos. XI. Condiciones de Trabajo; XII. Salario Mínimo y Términos de Empleo. XIII. Seguridad Social.

I. HISTORIA DEL MOVIMIENTO LABORAL EN JAPON.-

Los primeros indicios para la creación de un sindicato en Japón se remontan a fines de 1880, cuando se estableció la Asociación para la Formación de Sindicatos. En 1897, Takano Fusataro y Katayawa Sen, ambos repatriados de los Estados Unidos, copiaron el modelo norteamericano (American Federation of Labor A.F.L.), formando su organización con tres sindicatos gremiales: Sindicato de Ingenieros Ferrocarrileros, Sindicato de Trabajadores del Acero y Sindicato de Trabajadores de Imprenta.

Al ir progresando la industrialización en Japón, drásticamente se fue incrementando el número de trabajadores en las fábricas. Este crecimiento de trabajadores urbanos fue la razón para que en 1912 se pudiera formar el Yuaikai (Sociedad fraternal), institución que fue la directa precursora del movimiento laboral en Japón. Esta institución fue fundada por Susuki Bunji, egresado de la Escuela de Derecho de la Univer -

sidad Imperial de Tokio y miembro ferviente de la Iglesia Luterana. Esta organización inicialmente mantuvo una postura de reforma moderada; como su nombre lo indica, esta organización encontró sus fundamentos en creencias religiosas, debido principalmente a los antecedentes de su fundador.

Después de la Primera Guerra Mundial, la Revolución Rusa impactó el territorio japonés, creciendo rápidamente las influencias marxistas, lo que provocó algunas confrontaciones entre los de derecha y los de izquierda, provocando romper con la unidad de esta asociación.

En 1919 cambió su nombre para llamarse Gran Federación General Japonesa de la Sociedad Fraternal del Trabajo y de igual manera, en 1921 volvió a cambiar de nombre para ser reconocida como "Federación General Japonesa de Trabajo". Para esos tiempos, la organización laboral se encontraba dividida en dos facciones: "una era dirigida por Nishio - Suehievo y otras personalidades favorecedores con el sindicalismo basado en el modelo británico. La otra facción se encontraba dirigida por líderes con cierto nivel educativo con inclinación a un radicalismo revolucionario. En 1925 la facción de la ala izquierda dimitió de la organización debido principalmente a conflictos ideológicos." ³⁷ Esta separación determinó las bases para la historia subsecuente del movimiento laboral en Japón.

(37) Hadami, Tadashi.- "Labor Relations in Japan Today," Harper and Row, Pub. 1981, pág. 90

Entre 1921 y 1931 cinco iniciativas de ley que procuraban por algunos aspectos a favor del sindicalismo fueron presentadas, pero todas ellas corrieron la misma suerte, ya que no fueron aprobadas. Esto quiere decir que hasta esta época, el derecho laboral para sindicalizarse no había sido legalmente autorizado. Sin embargo, existía un pequeño brote del sindicalismo en esta década; "en 1936, únicamente cuatrocientos veinte mil trabajadores se encontraban sindicalizados, cantidad que representaba menos del 8% de la fuerza laboral de la nación." ³⁸

El movimiento laboral fue disuelto en su totalidad por el gobierno en 1940 como parte de sus esfuerzos para afrontar la guerra al formarse la Asociación Patriótica Industrial. "A finales de los treinta, a medida que los militaristas establecían su control sobre el país, todos los obreros fueron sumariamente encuadrados en una inmensa organización controlada por el Estado, al mismo tiempo que se abolían los sindicatos existentes." ³⁹

De lo anterior se desprende que en la época de la pre-guerra, la proliferación de los sindicatos se vio completamente estancada. Sin embargo, al terminar la guerra se pudo observar un crecimiento bastante rápido, ya que las fuerzas aliadas insistieron en el desarrollo de

(38) Kastoshi, Koshiro.- "The Meeting of white and blue colour", Japan's Labor Unions, pág. 148

(39) Gibney, Frank.- "El Milagro Programado", Ed. Planeta, 1982 pág. 120

los sindicatos como parte de la democratización de Japón. "Una de las reformas más duraderas de la ocupación estadounidense fue una amplia serie de leyes y códigos laborales creados con el objeto de crear un movimiento sindical dinámico." ⁴⁰

En diciembre de 1945, se promulgó la Ley Sindical Laboral que entró en vigor en el mes de marzo del año siguiente. A raíz de esta ley, en agosto de 1946 se formó la federación de Organizaciones Industriales, contando aproximadamente con un total de ochocientos cincuenta mil miembros. En esta ley se estableció el derecho laboral a organizarse y a negociar colectivamente. El crecimiento en el número de sindicatos en esta época fue extraordinario. A principios de 1947, los afiliados a algún sindicato, que nunca fueron más que unos pocos cientos de miles antes de la guerra, subió vertiginosamente hasta los cinco millones.

El estímulo que dió el gobierno japonés y el consejo del General MacArthur: "en lo sucesivo no sólo toleren a los sindicatos, sino que además les fomenten y estimulen activamente", provocó una inmediata organización de los obreros por sí mismos, empresa tras empresa, empujando a negociar sus condiciones de trabajo.

Los sindicatos organizándose en sus propias empresas, en lugar de hacerlo por industria o gremio, se multiplicaron rápidamente por todo

(40) Ibidem, pág. 121

el país. Los sindicatos nacionales fueron más lentos en organizarse "debido principalmente a las dificultades de aquel período para viajar de una parte a otra y también porque los problemas laborales a escala nacional eran muy pocos." ⁴¹

Lógicamente, la organización sindical mas cómoda resultó el de llevarla a cabo en la misma empresa o planta, para concentrar la fuerza sindical en cada empresa en particular.

II. CENTROS NACIONALES (FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES)

En cuanto a lo que se refiere a la historia de los centros nacionales, la primera organización que se formó fue la Federación de Organizaciones Industriales, cuya creación fue en el mes de agosto de 1946 a raíz de la iniciación de la vigencia de la Ley Sindical Laboral. Esta organización creció rápidamente con el soporte e influencia del Partido Comunista Japonés, llegando muy pronto a afiliarse cerca de ochocientos cincuenta mil miembros. "Algunas Federaciones Nacionales surgieron, dominadas fuertemente al principio por socialistas y comunistas que tendían a esgrimir demandas políticas, por ejemplo, contra el capitalismo y en favor de una sociedad socialista, como un medio de aumentar la afiliación a escala nacional." ⁴²

Inmediatamente al término de la Segunda Guerra Mundial en 1945,

(41) Ibidem, pág. 121

(42) Ibidem, pág. 122

el movimiento sindical en Japón tuvo un rápido crecimiento auspiciado por la política de la ocupación estadounidense de la "democratización". La Confederación de Sindicatos de Industria (Sambetsu), bajo la influencia del Partido Comunista y la Confederación del Trabajo (Sodomei) respaldado por el Partido Socialista, fueron las dos confederaciones nacionales que paralelamente se formaron en ese período.

El rápido crecimiento del sindicalismo se vio afectado principalmente por su tendencia ideológica, ya que perdieron el apoyo de la ocupación al prohibir la anunciada huelga general de 1947. En la carta dirigida por el General MacArthur al primer ministro Ushida Hitoshi se reprimía las actividades políticas por los trabajadores al servicio del Estado.

A raíz de los cambios provocados por las políticas ocupacionales y en oposición con el Partido Comunista Japonés, en julio de 1950 se formó el Consejo General de Sindicatos de Industria del Japón (SOHYO). Esta confederación emergió del movimiento sindical como una alternativa para unificar los criterios sindicales. En el proceso de la formación de SOHYO, algunos sindicatos, que aunque compartían la idea de que la intervención de los partidos políticos en aspectos sindicales no eran compatibles, no coincidieron en aspectos organizacionales, formando la Federación Nacional de Organizaciones Industriales (Shinsambitsu).

Desde su inicio SOHYO fue una organización sindical en contra del sindicalismo de tendencias comunistas; sin embargo, esta con - federación empezó a sufrir cambios en sus filas debido principalmente a la controversia creada por el Tratado de Paz de San Francisco y por la guerra de Corea. "Cuatro grupos de sindicatos, incluyendo la Federación Japonesa de Trabajadores Textiles y el Sindicato de Trabajadores del Mar, se opusieron a los cambios de política en Sohyo y abandonaron la organización en 1954 para formar el Congreso Japonés del Trabajo (DOMEI)." ⁴³

Existe también la Federación de Sindicatos de Industria Independientes (Churitsu Roren), que es otra confederación que aglutina únicamente miembros del sector privado.

De los centros nacionales Sohyo es lo más grande contando en 1980 con cuatro millones quinientos cincuenta mil miembros, que representa el 36.8% de la fuerza laboral. En ese mismo año, Domei tenía dos millones ciento sesenta y un mil miembros representando un 17.5%. Sin embargo, por otro lado, tres millones de los miembros de Sohyo son trabajadores empleados en el sector público (gobierno nacional, gobierno local, Ferrocarriles Nacionales del Japón, telégrafos y teléfonos, la Corporación Pública del Tabaco, servicio postal, servicio forestal, Casa de Moneda, el Departamento de Artes gráficas y la División de Alcoholes). Solamente un millón quinientos cincuenta mil miembros del -

(43) Kastoshi, Koshiro.- op. cit., pág. 150

Sohyo trabajan en el sector privado, en comparación con más del 90% de los miembros de Domei.

Por lo anterior, podemos afirmar que en términos de miembros que laboran en el sector privado, Domei puede ser considerada la organización más importante en este aspecto. Los principales sindicatos que forman parte de esta organización pueden ser considerados los pilares económicamente hablando, del Japón (Industria Automovilística, Armaduras de Barcos y Fuerza Eléctrica).

Sohyo y Domei, los dos centros nacionales más importantes difieren considerablemente en sus aspiraciones políticas. Sohyo favorece la ideología del Partido Socialista Japonés y su facción de izquierda favorece al Partido Comunista. En contraste, Domei se encuentra alineada a una ideología política más moderada como lo es la del Partido Socialista Democrático Japonés.

Shinsambitsu es el centro nacional que cuenta con la menor membresía, apenas con sesenta y dos mil afiliados que representan el .5% de la fuerza laboral; y Churitsu con trescientos cincuenta y dos mil trabajadores que representan un 11% de la fuerza laboral.

La característica que más llama la atención del movimiento laboral japonés es que el grupo más grande de trabajadores sindicalizados o sea, cuatro millones seiscientos veintiseis mil, lo que equivale al 38.9%

de la fuerza laboral, no se encuentran afiliados a ninguno de los cuatro centros nacionales del Japón. Estos trabajadores pertenecen a sindicatos de empresa que pertenecen a federaciones industriales independientes a los centros nacionales. Dos de los más conocidos son la Federación Internacional Japonesa de Trabajadores del Metal y el Consejo Sindical Japonés de la Industria Química y de Energía.

Tomando en cuenta lo anterior dedicaremos nuestra atención al sector de la fuerza laboral que representa el mayor porcentaje de afiliación en Japón. Esto es, analizaremos las razones, orígenes, características, consecuencias y perspectivas del sindicato de empresa.

Independientemente de la presencia de cuatro centros laborales formados en confederaciones, el movimiento laboral en Japón se caracteriza por la presencia de un alto porcentaje de trabajadores sindicalizados que no pertenecen a ninguno de los centros nacionales. Estos trabajadores de hecho constituyen el grupo nacional más grande, sindical y organizacionalmente hablando. Las razones principales de esta característica se pueden explicar por lo siguiente:

- 1.- Los líderes de los sindicatos no afiliados normalmente encuentran difícil unificar los puntos de vista de sus miembros para decidir hacia qué centro nacional les convendría afiliarse.
- 2.- Muchos de los sindicatos no afiliados son sindicatos de empre-

AÑO	TOTAL	SOHYO	DOMEI	SHIN-SANBETSU	CHURITSU ROREN	OTROS
1971	11,797,570 (100.0)	4,244,820 (36.0)	2,172,085 (18.4)	76,302 (0.6)	1,349,951 (11.4)	4,109,550 (34.8)
1972	11,888,592 (100.0)	4,266,835 (35.9)	2,225,928 (18.7)	72,891 (0.6)	1,392,703 (11.4)	4,081,099 (34.3)
1973	12,097,848 (100.0)	4,341,265 (35.9)	2,277,883 (18.8)	70,041 (0.6)	1,374,344 (11.4)	4,419,557 (37.2)
1974	12,461,799 (100.0)	4,457,387 (35.8)	2,312,513 (18.6)	71,375 (0.6)	1,401,148 (11.2)	4,614,229 (38.8)
1975	12,590,400 (100.0)	4,573,313 (36.3)	2,266,087 (18.0)	69,678 (0.6)	1,369,294 (10.9)	4,704,913 (39.6)
1976	12,508,731 (100.0)	4,578,911 (36.6)	2,208,863 (17.7)	66,163 (0.5)	1,354,183 (10.8)	4,690,237 (39.5)
1977	12,437,012 (100.0)	4,556,567 (36.6)	2,210,240 (17.8)	64,519 (0.5)	1,330,089 (10.7)	4,659,644 (39.2)
1978	12,382,829 (100.0)	4,525,237 (36.5)	2,181,810 (17.6)	61,270 (0.5)	1,329,798 (10.7)	4,679,367 (39.4)
1979	12,308,756 (100.0)	4,552,907 (37.2)	2,146,567 (17.4)	63,248 (0.5)	1,337,180 (10.9)	4,493,362 (38.6)
1980	12,369,262 (100.0)	4,550,522 (36.8)	2,161,786 (17.5)	62,286 (0.5)	1,357,979 (11.0)	4,626,551 (38.9)

sa quienes dudan incluso en afiliarse a algún sindicato de industria.

3.- Algunos de los sindicatos no afiliados a algún centro nacional tienen en el posible costo financiero implícito en la afiliación a algún centro nacional.

4.- Muchos sindicalistas no comparten la idea de dar soporte automático a algún partido político si ellos forman parte de algún centro nacional (al Partido Socialista si están en Sohyo y al Partido Socialista Demócrata si se afilian a Domei). Generalmente se tiene la idea de que a nivel de un centro nacional, el sindicato pasa a ser una organización política comprometida con programas nacionales que involucran a los trabajadores como ciudadanos, en lugar de como empleados o como miembros de un sindicato.

III. EL SINDICALISMO EN JAPON

Los sindicatos laborales pueden organizarse en diferentes formas; existen aquellos que abarcan nacionalmente una o varias industrias y se les conoce como una Federación Nacional del Trabajo; o en el caso que se limiten a alguna actividad ó región en específico se les denomina Federación del Trabajo. Así también existen sindicatos industriales donde sus miembros pertenecen a una industria en particular. Finalmente existe lo que es llamado sindicato de empresa, que es la organización sindical que acepta como sus miembros únicamente a los tra -

bajadores regulares de una empresa o grupo de empresas. "Los sindicatos de empresa en Japón son básicamente autónomos, entidades autosuficientes, operando exclusivamente en los confines claramente definidos de una organización empresarial." ⁴⁴

Los sindicatos de empresa destacan por las siguientes características de organización:

- Los empleados de planta como personal administrativo están organizados en el mismo sindicato.
- La membresía es limitada a empleados regulares de la misma empresa. No se admiten empleados de medio tiempo ni a los temporales.
- Los dirigentes del sindicato son electos de entre los empleados regulares de la empresa; como dirigentes del sindicato mantienen su status de empleo, pagándoles el sindicato. Las oficinas así como otras facilidades administrativas, son comúnmente proporcionados por la empresa.

IV. ORIGEN DEL SINDICATO DE EMPRESA

Esta forma de sindicatos no tiene una contra-partida obvia en la organización sindical dominante de Europa y América. Consecuentemente existe mucho interés en sus orígenes y varias hipótesis han sido citadas. Entre las explicaciones de los orígenes más discutidas por los

(44) Van Helvoort, Ernest. - "The Japanese Working Man", Japanese History, Japón 1980, pág. 127

**NUMERO DE SINDICATOS Y MIEMBROS DE ACUERDO
AL TIPO DE SINDICATO**

Tipo de Sindicato	Número de Sindicatos	Porcentaje %	Número de Miembros	Porcentaje %
empresariales	65.337	94.2	11,361,348	91.1
gremiales	720	1.0	169,569	1.4
industriales	1.775	2.6	682,728	5.5
otros	1.501	2.2	259,299	2.0
Total	69.333	100.0	12,472,974	100.0

**FUENTE: Ministerio del Trabajo de
Investigación sobre
Sindicatos 1975**

conocedores del tema son las siguientes: Primero, la ocupación americana alentó la rápida formación de sindicatos, respondiendo los japoneses en la forma más rápida y fácil al organizarse los trabajadores en la planta o empresa. Segundo, los sindicatos de empresa se desarrollaron como respuesta a la presión de los comunistas, que jugaron un papel muy importante en el movimiento sindical en el período inmediato a la postguerra. Siguiendo las políticas de la Federación Mundial de Sindicatos de Izquierda, al apoyar la política de un sólo sindicato en cada planta.

Una tercera explicación establece que el sindicato de empresa fué una prolongación de las patrióticas organizaciones laborales de los tiempos de guerra organizadas en cada planta o empresa. La Sangyo Hokokukai (Janpo) fué organizada por el gobierno para asegurar la paz industrial y la alta productividad durante el tiempo de crisis en la Segunda Guerra Mundial. Cuando las autoridades de la ocupación americana enfatizaron la formación de sindicatos, se dijo que simplemente servirían para sustituir el papel del gobierno durante la guerra y los sindicatos de empresa se convirtieron en un sucesor lógico de las patrióticas organizaciones laborales.

Una última explicación del desarrollo de los sindicatos de empresa es que es la única forma de organización que los empleados pueden tolerar. Los empleados japoneses se oponen continuamente a la ingerencia

de personas ajenas a sus problemas laborales. Rechazan la participación de intrusos en la negociación colectiva, respaldando únicamente a los sindicatos constituidos únicamente por empleados regulares.

A pesar de la verdad que se transparenta en las explicaciones anteriores, surgen algunas dudas. Primero, es difícil imaginar una forma de sindicalización que parece haber servido simultáneamente al interés de tantos grupos diferentes en el mercado de trabajo. ¿Es posible que hayan servido por igual a la administración, a los sindicatos de izquierda y a la ocupación americana? Segundo, mientras que todos estos diferentes factores hayan servido para explicar los orígenes del sindicato de empresa, no explican su persistencia. ¿Cuáles son los factores que sostienen al sindicato de empresa? Y finalmente, existen investigaciones que demuestran la existencia de sindicatos de empresa antes de dar inicio la Segunda Guerra Mundial, lo cual anula algunas de las explicaciones mencionadas (la importancia del Sanpo y la ocupación americana).

Tomando en cuenta estas consideraciones, Taishiro Shirai propone una explicación basada en la importancia del mercado interno del trabajo en Japón. Explicación que es bastante consistente: "el mercado de trabajo interno se refiere a esos trabajos en la empresa que están escu-

dados de la influencia directa de las fuerzas competitivas en el mercado interno que son satisfechas con el reconocimiento y promoción de los trabajadores de la empresa." ⁴⁵

Son un número de características que representan una importancia relativamente alta en el desarrollo histórico de grandes empresas. La combinación del sistema de empleo para toda la vida, el desarrollo de la habilidad a través de extensos programas de capacitación y entrenamiento, el sistema de salarios basado en la antigüedad, un programa de seguridad social extensivo a los empleados, la toma consciente de decisiones y un alto control de calidad, son las características que han permitido la persistencia de los sindicatos de empresa y en cierta forma las buenas relaciones obrero-patronales en el Japón. Por su importancia estas características serán analizadas a continuación:

Empleo para toda la vida.- En un gran porcentaje de las empresas japonesas, la mayoría de los trabajadores son contratados directamente al salir de los diferentes niveles escolares y permanecen en la compañía hasta que alcanzan la edad para jubilarse. "La firma se compromete con el empleado y le proporciona un sentido de pertenencia, soporte personal y beneficios de jubilación, salario incrementado y rango con la edad." ⁴⁶

(45) Shirai, Taishiro.- "A Theory of Enterprise Unionism" in Contemporary Industrial Relations in Japan, Tokio. Japan Institute of Labor 1982, pág. 6

(46) Vogel, F. Ezva.- "Japan as No. 1", Harvard University Press, Cambridge, Mass., 1979, pag. 137

Bajo el sistema de empleo para toda la vida, salario basado en la antigüedad y rotación en el trabajo, los trabajadores esperan nunca ser despedidos. Si surge algún problema, los empleados serán transferidos a otro puesto dentro de la compañía o que se les arregle otro trabajo en algún otro lugar. Estas prácticas ofrecen las siguientes ventajas:

a) Los trabajadores desarrollan una fuerte lealtad hacia la compañía debido a la seguridad en el trabajo y al hecho de que el salario aumenta con la antigüedad;

b) Las compañías pueden invertir en el entrenamiento continuo y en el desarrollo de los trabajadores en la seguridad de que les va a redituár;

c) Los trabajadores están ansiosos de aprender y encontrar nuevos métodos de aumentar la productividad;

d) Estos sistemas producen un compromiso total de los empleados con la compañía.

La rotación de puestos en el trabajo en Japón está planeada y va emparejada con una lenta promoción, lo cual lleva a reforzar el énfasis de trabajo en equipo y cooperación. El rotar a los empleados a través de diferentes trabajos brinda una amplia experiencia y ayuda al entendimiento de como las fuerzas de la organización van juntas y en los problemas asociados en cada sección o departamento.

**DIFERENCIAS EN SUELDOS DE ACUERDO
A LA EDAD**

EADAES	Producción manufactu- rera en la industria laboral.		empleados administra- tivos.
	Japón	República Federal Alemana	
17	61.5	58.8	66.2
18-20	82.5	88.1	79.1
21-24	100.0	100.0	100.0
25-29	122.9	105.5	127.0
30-34	143.1	108.0	158.4
35-39	158.5	108.2	185.9
40-44	163.0	106.9	203.4
45-49	159.8	105.4	216.0
50-54	157.2	103.0	221.0
55-59	133.8	99.8	193.2
60-	99.9	95.9	145.1
Total	139.7	103.5	171.6

FUENTE: Centro de Productividad de Japón.
Estadísticas laborales.

Toma de Decisiones.- Involucra a los subordinados utilizando su habilidad y creatividad al resolver problemas. La actitud busca que ésta, por debajo del proceso japonés de decisiones, sea una cooperación. "Una de las principales condiciones para una toma de decisión con éxito es que todos los que tengan que ver con la decisión la vean con buena voluntad. Las estructuras de las decisiones en las empresas japonesas pueden ser visualizadas como una red de canales de información que vincula los grupos de puntos de decisiones, arriba, en el centro y en la base de la pirámide de cooperación."⁴⁷ El ejemplo más común de la manera en que se toman las decisiones es la distribución de un Ringi. Un Ringi es una propuesta que es originada por un empleado o grupo de empleados y pasa primero por los empleados o departamentos colaterales, después al rango superior, hasta alcanzar al Presidente de la compañía. Todos aquellos que ven la propuesta hacen sus comentarios sobre ella y cuando el Ringi alcanza lo alto de la compañía, se toma la decisión. Esta clase de procedimiento parece tomar mucho tiempo, pero la implementación es mucho más rápida que cuando las decisiones se toman sin la opinión de los grupos interesados.

Algunos de los beneficios de esta manera de toma de decisiones son: a) mejores relaciones; b) mejores decisiones; c) mejor comunicación; y d) una decisión compartida.

(47) Jetro.- "Japanese Corporate Decision Making", Business Information Series No. 10, pág. 16

Control de calidad.- La organización en conjunto se preocupa por un extenso control de calidad; el interés en que existan productos de alta calidad se encontró como el principal objetivo tanto del gobierno como de las direcciones de las empresas japonesas. Se identificó a la calidad como la prioridad máxima para el desarrollo y crecimiento de las empresas y economía japonesa. "Los japoneses mejoraron su productividad al mejorar la calidad."⁴⁸

El control de calidad se caracteriza por la participación totalitaria de la empresa, desde la alta dirección hasta el nivel de empleado; todos son responsables por la calidad. Uno de los sistemas que se utilizan son los llamados Circuitos de Calidad: abarca a los trabajadores en equipo en sus lugares de trabajo con la finalidad de mejorar la calidad, las relaciones interpersonales y el desempleo en el trabajo. Un círculo de calidad es un grupo de empleados (6 a 10) que se reúnen regularmente para identificar, estudiar y eliminar problemas relacionados con el trabajo.

La filosofía de estos grupos se basa en: 1. Cada trabajador quiere realizar un mejor trabajo; 2. Cada trabajador es el mejor experto en encontrar y resolver problemas relacionados con su trabajo; 3 Las mejoras laborales vienen de personas entrenadas y motivadas; y 4. El papel que han desarrollado los sindicatos de empresa.

(48) Le Bouf, Michael.- "The Productivity Challenge", McGraw Hill, New York, 1982, pág. 68

Estos sindicatos de empresa son notables porque han desarrollado un proceso muy importante de consulta conjunta por el cual un mutuo y constante proceso ininterrumpido de información se mantiene entre la dirección y los trabajadores. Patrones y trabajadores mantienen los sindicatos de empresa porque perciben que pueden alcanzar mejores resultados bajo esta forma de sindicalización. Una de las características más importantes y más positivas de los sindicatos de trabajadores por empresa es que ellos consideran que los problemas laborales son atendidos y resueltos en el específico medio de trabajo de sus propias compañías.

Los líderes de un sindicato de empresa comúnmente mantienen su status como empleados de la compañía, siendo el término de su función sindical en el Comité Ejecutivo hasta cierto punto corto. Los líderes sindicales ven, a veces, sus actividades sindicales como una oportunidad para proveer un servicio a la compañía y hacer notar sus habilidades personales, por lo que no es difícil que si desarrollan una buena labor, al término de su mandato obtengan alguna buena promoción. Para darnos cuenta de la realidad de lo que antes se dijo: "se encuestaron ciento treinta y cuatro empresas y los resultados obtenidos arrojaron la información de que cuarenta y seis de éstas tenían directores que habían prestado sus servicios como oficiales en sus sindicatos."⁴⁹

(49) Richardson M.B. y Tarlo Veda.- "Business and Society in Japan", East Asian Studies, Ohio State Univ., Praeger Publisher, 1981 pág. 41

Los sindicatos de empresa se han desarrollado de acuerdo a las realidades de la empresa en particular; el sindicato normalmente - hace demandas razonables tomando en cuenta las habilidades de la empresa en garantizarlas. Principalmente ésto, es debido a que los integrantes del sindicato conocen por medio de su participación en - todos los aspectos de la empresa, la real situación económico-finan - ciera de su empresa.

Al tener al frente del sindicato a personas que provienen del seno de la empresa, en Japón, realmente es fácil estrechar fuertes lazos - entre los mismos líderes con la base que los eligió y con la misma di - rección. Esta característica definitivamente contribuye a que se man - tenga una democracia sindical. La filosofía del sindicato de empresa se encuentra fundamentada en la orientación de los empleados hacia la - consecución de logros de su empresa, así como también el demostrar lealtad hacia la dirección. Sin lugar a dudas, el sindicato de empresa es una de las principales instituciones que ha contribuído en forma sig - nificativa a mantener unas buenas relaciones industriales y en alguna medida a la existencia de lo que es conocido como el milagro japonés.

Gaul Richard, en su obra "El Milagro Japonés", menciona que "los siete factores con cuya ayuda ha sido posible el milagro económico ja - ponés, el ascenso, hasta ahora único, de una nación semi-destruída por la guerra, enclavada en sus raíces históricas y excesivamente poblada en

un espacio territorial reducido hasta convertirse en una gran potencia industrial, se cuentan:

1.- Una mentalidad marcada por una historia, una cultura y un ambiente que en muchos aspectos se diferencia enormemente de la que existe en otras naciones.

2.- Una sociedad homogénea sin una diferencia de clases que separe a sus individuos y sin complejos de envidia, que, si bien es cierto que acepta una severa jerarquización, ofrece a casi todos la posibilidad de llegar a los puestos más altos sin que se tenga en cuenta su origen o nacimiento.

3.- La gran disposición de aprender y la voluntad de aceptar todas las ideas y procedimientos extranjeros que puedan resultar útiles, sin por ello perder la propia identidad.

4.- Una estructura social en las empresas que hace que todos los miembros consideren la firma como "mi casa" y que conduce a una gran lealtad y disposición al trabajo.

5.- Una estructura industrial que ofrece un gran apoyo nacional a las empresas más exportadoras para la lucha por la conquista de los mercados mundiales.

6. La estrecha colaboración entre la industria y una burocracia gubernamental programada para incrementar el progreso económico.

7.- Una población que hasta ahora se siente obligada a servir el objetivo nacional de lograr un progreso económico y está dispuesta a

trabajar duramente para ello." ⁵⁰

Todos y cada uno de los puntos antes señalados por su importancia, requerirían de un profundo análisis; sin embargo, únicamente se enuncian por su interesante parecido a lo que nuestro país podría lograr con el adecuado seguimiento de estas ideas.

En nuestro trabajo enfocado al aspecto laboral, remarcamos la importancia de los puntos 4 y 5, que se refieren a las relaciones laborales armoniosas derivadas de un sindicalismo de empresa.

V. CONFLICTOS LABORALES

Uno de los hechos que es señalado en forma más frecuente como la característica más importante de las relaciones laborales en Japón, es la relativa ausencia de conflictos entre patrones y trabajadores en todas las facetas de las relaciones laborales; o poniéndolo con otras palabras, a la tan íntima relación que existe entre la dirección y los miembros del sindicato. Las relaciones laborales en Japón son sobresalientes por las características de una interrelación humana entre patrones y trabajadores. Esta relación no es solamente la relación económica de proveer trabajo y pagar salarios, sino que también una relación de amistad, honestedad y lealtad. Este comportamiento difiere considerablemente de la interrelación que existe en otros países, donde se recalcan los antagonis-

(50) Richard, Paul.- "El Milagro Japonés", Editorial Planeta, México 1983, pág. 44

mos de intereses y el conflicto de éstos entre empleados y patronos.

"Cuando los miembros de un sindicato de empresa japonés luchan arduamente y negocian con tenacidad, incluso cuando recurren a cierres y huelgas, nunca pueden ser denunciados como extraños que tratan de hundir el negocio. El suyo no es un conflicto abierto. A lo sumo se trata de una disputa civil con ambas partes insistiendo que su manera de ver las cosas es la mejor para la compañía. Tales peleas raramente desembocan en una guerra, puesto que la compañía es pa- tria de todos." ⁵¹

La relación obrero patronal no solo incluye la relación económica (proveer mano vs pago de salarios) sino que también la relación de sentimiento, amistad y trato justo, estas características de las relaciones laborales en Japón son atribuidas al ideal de comunidad, a la tradicional y estrecha unión familiar, a la homogeneidad de la población japonesa y al consenso general de alcanzar un mejor desarrollo económico.

"Sin conflictos no podemos hacer ningún progreso, pero debemos mantener la armonía. Al fin y al cabo el obrero no puede mejorar sus condiciones a menos que la compañía funcione con la eficiencia suficiente para que pueda pagar mejor y repartir beneficios." ⁵²

(51) Gibney, Frank.- Op. Cit., pág. 124

(52) Ibidem, pág. 115

DIAS PERDIDOS EN DISPUTAS LABORALES
1972-1981

A ñ o	U. S. A.	Inglaterra	Francia	Japón	República Fed. Alem.
1972	27,066	23,909	3,755	5,147	66
1973	27,948	7,197	3,915	4,604	563
1974	47,991	14,750	3,380	9,663	1,051
1975	31,237	6,012	3,869	8,016	69
1976	37,859	3,284	5,011	3,254	534
1977	35,822	10,142	3,666	1,518	24
1978	36,922	9,405	2,200	1,358	4,281
1979	34,754	29,474	3,172	930	483
1980	32,288	11,964	1,511	1,001	128
1981	24,270	4,196	1,422	-	-

FUENTE: Banco de Japón, Estadísticas Internacionales Comparativas, 1982.

VI. ESTRUCTURA INTERNA DE LOS SINDICATOS

La estructura interna del sindicalismo en Japón difiere en algunos aspectos del sindicalismo en otros países. Tal vez, el aspecto que sobresale es el de la relativa mayor fuerza del comité ejecutivo local del sindicato, que se circunscribe a la esfera de acción de la planta o empresa.

Los sindicatos de empresa contienen ciertos elementos que conforman su constitución y funcionamiento; analizando a continuación los más importantes:

Membresía y cuotas sindicales.- La regla general es que en todas las empresas sindicalizadas, todos sus trabajadores permanentes (se excluye a eventuales) de confianza o no (incluyendo hasta el grado de supervisores de sección o zona) pertenecen a un sólo sindicato. La ausencia de fondos para un sindicato no es motivo de preocupación, ya que normalmente las cuotas sindicales son establecidas de acuerdo a un porcentaje de los salarios, lo cual protege al sindicato para no verse afectado por la inflación. Así también existe una cantidad prefijada como contribución al fondo para utilizarse en caso de huelga.

Una de las principales diferencias con la estructura de los sindicatos en México, es que la totalidad de las cuotas sindicales se utilizan y se administran por el comité local, sin que se tenga que dar su parte al Comi-

té Nacional. Todo el capital e intereses generado por estas cuotas son administradas en su totalidad por el sindicato de empresa.

Representación Sindical.- Los sindicatos de empresa tienen representantes de tiempo completo dedicados a sus actividades sindicales. El local utilizado como oficina para atender sus asuntos, normalmente es proporcionado por la empresa.

La organización interna del sindicato de empresa depende en gran medida en el tamaño de la empresa, ya que el número de representantes va en proporción al número de miembros, siendo aproximadamente de un representante por cada cien miembros en empresas que cuentan hasta con seiscientos empleados. En empresas pequeñas la representación puede ser de tiempo parcial con el pago de salarios por el tiempo que duren sus labores sindicales. Los representantes son electos anualmente en asamblea general del sindicato y se encuentra permitida la reelección.

Interposición con la Dirección.- La ausencia de representantes - con cierto nivel profesional, puede ser invocado como una de las diferencias del sindicalismo de empresa; sin embargo, en Japón, para resolver el problema, existe la tendencia en los sindicatos para elegir como sus representantes a sus supervisores de sección o zona, quienes se encuentran en el nivel inmediato anterior para ser promovidos al nivel medio de dirección. Los representantes sindicales generalmente son personas experimentadas que han escalado los puestos inferiores y que no

arriesgarían su trayectoria futura al no representar adecuadamente a sus electores.

"El sindicato de empresa es operado por empleados clave y como resultado, el sindicato no funcionará separada e independientemente de las políticas de la empresa sino que puede describirse su función con herentemente con la misma." ⁵³

Lo anterior puede interpretarse como que pueda existir cierta intervención de la dirección en el funcionamiento del sindicato; sin embargo existe la disyuntiva por parte de los trabajadores de revocar el nombramiento de representante o incluso de llevar ante la comisión gubernamental de relaciones laborales cuando se detecte alguna anomalía. La práctica generalizada "en las compañías japonesas es la de premiar con rápidos ascensos a un líder sindical agresivo. Para un joven ambicioso que quiera ascender, no existe mejor camino que causar a la compañía indecibles conflictos desde un puesto de responsable en el comité ejecutivo del sindicato." ⁵⁴

Esta manera de ascender está aceptada en la mayor parte de las empresas japonesas. Alienta a los representantes sindicales a trabajar arduamente por su sindicato, sabiendo que el resultado final de sus esfuerzos será no sólo una mejora en las condiciones laborales de sus representados, sino también, tal vez, una promoción para ellos mismos.

(53) Hugh, Patrick. - "Asia's New Giant", The Brookings Institution, 1976, pág. 635

(54) Gibney, Frank, op. cit., pág. 119

Trabajadores de Oficina Sindicalizados.- El fenómeno de una común organización sindical entre trabajadores a nivel supervisor y - trabajadores de planta se debe principalmente al hecho de que en Ja - pón no existe una clara diferenciación de clase o status. Todos los empleados trabajan bajo el mismo sistema de salarios y de empleo permanente y hace que el trabajador japonés se identifique con la compañía en lugar de que con su profesión, status o puesto que ocupe. El trabajar para una misma compañía juntos durante largo tiempo hace que sus intereses coincidan con los intereses de la empresa.

La Negociación Colectiva.- El aspecto más importante de la negociación colectiva en Japón es la ofensiva de Primavera o Shunto en términos japoneses. La publicidad e importancia que le dá a esta campaña anual puede sugerir que es el foro donde se deciden las conquistas sindicales. "El Shunto es importante, pero la negociación realmente se desarrolla a nivel de empresa."⁵⁵

La mesa de negociaciones se concentra en las necesidades de cada una de las empresas, ya sea un taller, pequeña empresa ó una gran corporación.

La ofensiva de Primavera se inició en 1955, a la iniciativa de Sohyo, con el fin de ayudar a realizar un patrón a seguir por los sindicatos de empresa. El shunto es un medio para movilizar la acumulación de di-

(55) Hugh, Patrick.- op. cit., pág. 643

satisfacción del trabajador de una compañía o en forma masiva. Por su importancia, el procedimiento y funcionamiento de la ofensiva de Primavera debe ser ampliamente analizado.

Toma lugar desde marzo hasta mayo e involucra negociaciones de beneficio general para la mayoría de la industria japonesa. En un sentido, es un patrón de estrategia de convenio a escala nacional, en la cual, una vez que se han hecho ciertos arreglos en industrias clave y empresas de mayor tamaño, se impone para los demás sectores económicos, organizados y desorganizados sindicalmente, para seguirse con variaciones según sea la empresa o rama industrial. En la negociación se toman en cuenta factores tales como el costo de vida, grado de empleo y desempleo. "El tiempo de la ofensiva coincide con el principio del año fiscal (abril) cuando el gobierno y el sector privado formulan sus presupuestos anuales, garantizan los aumentos salariales, realizan promociones en sus trabajadores como también se lleva a cabo el reclutamiento al término del año escolar de nuevos graduados."⁵⁶

Sindicato y Dirección se preparan para la ofensiva de Primavera tan pronto como la ofensiva precedente empieza. Un esfuerzo conjunto a través de un consejo, representando la participación de los sindicatos, 'proclama las demandas específicas de salario entre diciembre y enero de empresa a empresa por medio de una cédula, las pretensiones salariales

(56) Richardson, Bradly.- Op. Cit., pág. 45

**AUMENTOS SALARIALES OBTENIDOS POR SHUNTO
EN JAPON DURANTE 1974 A 1982**

Año	<u>Compañías principales</u>			<u>Negociaciones pequeñas</u>		
	Base salarial antes del aumento	Cantidad	Porcentaje %	Base salarial antes del aumento	Cantidad	Porcentaje %
1974	88,209	28,981	32.9%	69,816	23,508	33.7
1975	116,783	15,279	13.1	91,494	12,886	14.1
1976	131,349	11,596	8.8	103,271	10,045	9.7
1977	143,109	12,536	8.8	112,298	10,609	9.4
1978	155,885	8,958	5.75	121,367	7,825	6.4
1979	164,866	9,615	5.83	128,521	8,321	6.5
1980	173,320	11,679	6.74	136,438	10,069	7.38
1981	182,690	14,037	7.68	144,882	11,399	7.87
1982	194,154	13,613	7.01	-	-	-

FUENTE: Ministerio del Trabajo
Japón.

para el Shunto." 57

Simultáneamente los portavoces de los patrones principalmente NIKKEIREN (federación japonesa patronal) disputa contrademandas. Las negociaciones comienzan formal e informalmente en la empresa y en pocos casos a nivel de industria. En este período existen esfuerzos mediatorios por neutrales. En este procedimiento los compromisos son aceptados y a mediados del mes de abril emergen a través del sector privado en industrias como las del acero, energía eléctrica, armadoras de barcos, etc. Sirviendo estos resultados como indicadores de los pasos a seguir en las demás empresas.

VII. ANTECEDENTES DE REGULACIONES LABORALES.

Así como en otras naciones, los empleados japoneses deben apegar-se a cierto número de leyes y regulaciones laborales. Las obligaciones legales son abundantes en la mayoría de las áreas del trabajo y relaciones laborales. Los estándares, protecciones y la seguridad social son tan complejos y detallados como lo pueden ser en cualquier nación avanzada e industrializada, aunque sustancialmente difieren en algunos aspectos. Sólo los más importantes y relativos a los empleados privados se tratarán a continuación.

Los requerimientos legales existentes actualmente tuvieron su origen en el período de ocupación, cuando el gobierno japonés adoptó una

(57) Ibidem , pág. 46

gama de reformas laborales como parte del proceso de democratización. Desde entonces han existido numerosas enmiendas, adiciones y elaboraciones a través de los años, proporcionadas al crecimiento de la economía industrial japonesa. La ley laboral es dinámica, ya que requiere de sindicatos de patrones y trabajadores, tanto públicos como privados, para dirigir su desarrollo conforme a los cambios en las regulaciones.

VIII. LA CONSTITUCION JAPONESA

Para describir la legislación laboral japonesa, debemos de empezar con la constitución japonesa de postguerra, adoptada en 1946, que provee las bases para toda la legislación en este campo.

La constitución japonesa es excepcional dentro de los países democráticos al incluir explícitamente provisiones para garantizar los derechos fundamentales de los trabajadores mismos que son inviolables e inalterables. Específicamente y similar al "Bill of Rights" inglés y más extenso que lo que encontramos en la Constitución Americana, el artículo 25 dice a la letra: Todas las personas tienen derecho a mantener un standard mínimo de nivel cultural.... el Estado usará sus facultades para la promoción del beneficio social y la seguridad social... El artículo 27 señala que todas las personas tienen el derecho y la obligación a trabajar... estándares de salario, horario, descanso y otras condiciones de trabajo que deben ser fijadas por la ley.... los niños no deben ser explotados; y el artículo 28 provee que el derecho de los tra-

bajadores a organizarse y negociar y actuar en forma colectiva está garantizado. Una aseveración básica en la Constitución es que aún en una sociedad democrática, los trabajadores inherentemente se encuentran en una posición de desventaja en relación con los patrones y por ello necesitan de protección estatal.

IX. RELACIONES LABORALES

Comenzando primero con el área de la legislación de relaciones laborales para los empleados, el patrón debe distinguir entre el trabajador individual y los trabajadores colectivos (sindicato). La protección para los individuos se encuentra en la Ley de Stándares Laborales (LSL), adoptada por primera vez en 1947 y subsecuentemente enmendada en varias ocasiones y en legislación relacionada, que provee desde las condiciones básicas y mínimas dentro de las cuales sueldos y salarios de todas las categorías de empleados son contratados. Se especifica la naturaleza del empleo individual, derechos y deberes de los patrones y obreros durante la relación laboral, duración de la jornada, forma de pago, incapacidad de los trabajadores, seguridad en el trabajo, tratamiento igual y materias similares. Los acuerdos colectivos que proveen como de hecho lo hacen los estándares más elevados que la LSL son leyes relacionadas debido a la inviolabilidad constitucional del derecho a sindicalizarse de los trabajadores a negociar y a actuar en forma colectiva. En otras palabras, un contrato de trabajo individual no pue-

de utilizarse para reducirlo a un acuerdo colectivo. Si se hace así es nulo e inexistente. Por supuesto puede haber conflictos entre - acuerdos colectivos y la Constitución, en cuyo caso la Constitución es jerárquicamente superior. Por ejemplo, debido a las garantías constitucionales, el patrón no puede requerir a un empleado de pro - mesa para no formar un sindicato llamado de "perro-amarillo".

No existe disposición paralela en la legislación japonesa que garan - tice el derecho de los trabajadores de organizarse y negociar colectiva - mente y acarrear actividades concertadas como la huelga patronal (como se dá el caso en algunas naciones de la Europa Occidental). Mientras que los patrones gozan del derecho de asociarse industrialmente o por región, y que la mayoría sin importar el tamaño lo hacen, sólo en muy pocos casos las asociaciones negocian en favor de los miembros que la integran, en la mayoría de los casos es responsabilidad de los patrones individualmente. Las asociaciones pueden también jugar un papel vital en proporcionar líneas de orientación en las negociaciones, proveiendo investigaciones e información, representando a los trabajadores ante el gobierno y otros cuerpos.

Bajo la Ley de Sindicatos TUL, de 1949 que tenía su antecedente en 1946, el patrón puede ser sujeto de cargos judiciales por prácticas labo - rales injustas casi idénticas a las previstas por la legislación de otros países. Un patrón no puede interferir en ninguna forma en el derecho

que tienen los trabajadores de organizar sindicatos como mejor les convenga. Debe reconocer el sindicato de sus trabajadores para fines de negociación colectiva mientras el sindicato promueva los intereses de los trabajadores en contra del patrón y sea independiente de los trabajadores y el gobierno. La ley estipula que el sindicato no debe incluir personal directivo (usualmente más arriba del primer nivel de supervisores) o empleados con acceso a información confidencial, pero no hace distinción alguna entre empleados según su status de "oficina o planta" o de "ocupación o arte". Los patrones no pueden siquiera cuestionar acerca de las unidades apropiadas de negociación y demandar - cuando un sindicato esté en búsqueda del reconocimiento patronal o certificación, esas cuestiones se dejan a los trabajadores exclusivamente.

Otros cargos de prácticas laborales injustas contra los patrones, se incluyen en la Ley como el despido o discriminación de empleados que pertenezcan a un sindicato o realicen actividades sindicales; aunque el patrón acceda a requerir la membresía al sindicato como condición para otorgar el trabajo, cuando a él pertenezcan la mayoría de los trabajadores en la planta o lugar de trabajo (la mayoría de los acuerdos colectivos contienen esa clase de provisiones para los sindicatos). También el patrón deberá de no rehusarse a negociar de buena fe con sus trabajadores colectivamente, sin razón o motivo justificado; debe proveer soporte financiero a los sindicatos excepto lo que hace a espacio y facilidades si -

milares y penalizar a los trabajadores que se quejen o soliciten una revisión o den testimonio en casos de prácticas injustas en el ámbito laboral. No hay un conjunto de prácticas injustas contra los sindicatos, cuando deben de reunir los requisitos de buena fe para ganar el reconocimiento como una persona jurídica.

La Comisión Tripartita de Relaciones Laborales en Japón, se provee dentro de la TUL y la Ley de Ajustes a las Relaciones Laborales - LARL el proceso de quejas del patrón por prácticas laborales injustas. Sólo los miembros públicos de la comisión tratan estos casos y usualmente su primer intento es a través de procedimientos informales - para que se arreglen las partes involucradas voluntariamente. La ley ha establecido diversas comisiones a nivel nacional tanto para el sector privado, como para la industria marítima, las empresas nacionales y las corporaciones públicas del gobierno central. Para patrones privados, la Comisión Central de Relaciones Laborales con sede en Tokyo es la más importante. Cuando los métodos informales de arreglo fallan para resolver un caso de prácticas laborales injustas, una comisión procede a la investigación formal mediante una audiencia y finalmente la decisión. Si la comisión encuentra culpable al patrón, puede ordenarle que cumpla con la Ley y se dirija hacia las cortes por reforzamiento. Los cargos por prácticas laborales injustas también pueden hacerse valer directamente ante las cortes como un procedimiento alternativo a la

comisión de relaciones laborales.

Usualmente entre quinientos y mil casos acerca de prácticas laborales injustas son presentados formalmente cada año en la Comisión de Relaciones Laborales. La mayoría son eventualmente comprometidos informalmente, pero casi 150 al año terminan con decisiones formales y órdenes de las comisiones. Este número para las comisiones de relaciones laborales no es más que un porcentaje muy pequeño de los casos que en Estados Unidos se resuelven, pero es el doble de los recibidos por la comisión el que se sigue a través de las cortes donde el litigio formal es más frecuente. El recurrir a las cortes se debe principalmente al relativo largo tiempo que se toma en llegar a acuerdos a través de las comisiones. Muchos de los casos tienen que ver con despidos o discriminaciones por actividades sindicales.

X. NEGOCIACIONES Y ARREGLOS COLECTIVOS.

Dentro de la típica gran escala, las empresas de varias plantas (en las que los trabajadores pertenecen a un sólo sindicato), la dirección puede esperar negociar colectivamente por lo menos a tres niveles: primero con el sindicato de toda la empresa, como todo un sistema completo de trabajo en cuanto a condiciones generales de trabajo y otras materias en común; segundo con las ramas de las plantas del otro sindicato acerca de temas pertenecientes a esa sola planta o rama; y tercero con las subdivisiones dentro del sindicato de una misma planta en la apli -

cación de acuerdos más amplios. No es usual para representantes de una federación nacional industrial sindical, conducir las negociaciones con el patrón, aunque el sindicato es libre para designar su agente de negociaciones colectivas. En algunos casos, las federaciones sindicales representantes de una industria pueden estar presentes en las negociaciones.

Desde que se acepta un arreglo o negociación colectiva, ésta adopta la fuerza de un contrato apegado a la ley y debe ser puesto por escrito y firmado por los representantes calificados de las partes. De los trabajadores organizados elegibles para negociar colectivamente, el 90% se cubren con acuerdos por escrito. Las partes, por lo general acuerdan sobre los procedimientos para negociar en orden para poder establecer que negociaron de buena fé. Las comisiones japonesas no han especificado qué y cuáles son materias obligatorias para negociación colectiva. En teoría, la negociación en el sector privado es abierta en cuestión de que casi toda la dirección a través de sus prácticas puede afectar las condiciones de trabajo.

De todas formas, la mayoría de los arreglos de negociación colectiva en Japón, proveen para el manejo conjunto de los sindicatos y los comités consultivos, de tal forma que variadas materias, como es el caso de la asignación de personal, la planeación de la producción, la organización tecnológica y sus variaciones son discutidas en dichos comités y como resultado de un entendimiento mutuo alcanzado en una consulta

conjunta, no llegan a las mesas de negociación. El derecho a la consulta conjunta, debe ser respetado como parte del acuerdo legal de reforzamiento colectivo.

La TUL establece un límite de tres años como máximo para la duración de un acuerdo. La mayoría de los acuerdos, actualmente son por un año, resultantes en la mayoría de las veces del Shunto y a veces permiten re-aperturas adicionales a la consulta conjunta. Teóricamente un acuerdo implica que ninguna de las dos partes recurrirá a un acto de disputa, así como a temas del acuerdo mientras surta efectos. En la práctica, debido a la vaguedad de muchas de las cláusulas y las omisiones de ciertos temas, huelgas legales pueden llegar a tener lugar en cualquier tiempo. En el acontecimiento de una huelga legal que causa perjuicio al patrón, este último no tiene derecho a demandar a ninguno de los sindicatos o trabajadores por pérdidas y si hay daño a clientes o terceras partes, el patrón corre el riesgo de confiabilidad por sí mismo.

También existen provisiones dentro de la TUL para extensiones de los acuerdos colectivos a otras plantas de una compañía y a toda una industria en una determinada localidad. Cuando un acuerdo expira y otro tiene que ser negociado, los previos usualmente permanecen vigentes si así es estipulado por las partes.

XI. CONDICIONES DE TRABAJO.

Aún en aquellos lugares en donde no existen sindicatos de trabajado-

res, una dirección que emplea por lo menos diez personas regularmente, se requiere ajustar bajo las condiciones de la LSL, para informar, consultar y buscar la opinión de los representantes de los trabajadores acerca de las reglas y asegurarse que éstas reúnan por lo menos los mínimos legales.

Dentro de las otras áreas de la ley, el Ministerio del Trabajo, especialmente la Oficina de Stándares de Trabajo, está encargada de reforzar esta provisión y mantener un grupo de inspectores del trabajo a través de oficinas a nivel nacional y regional. Las reglas de trabajo deben de cubrir la mayoría de las condiciones de trabajo: horas de labores, descanso, vacaciones, días festivos, métodos de decisión y cómputo de salarios, bonos, procedimientos de promoción, edad de jubilación, disciplina y despidos, cargos por alimentación, equipo, regulaciones para seguridad y sanidad, entrenamientos y capacitación, compensaciones por accidente, enfermedad y cualquier otro requerimiento establecido por la LSL y los ordenamientos relacionados. Un patrón deberá cubrir todas estas condiciones y reglas. La LSL a veces sirve de sustituto para los arreglos colectivos, especialmente cuando no hay un sindicato de la mayoría.

Además de otros puntos, la LSL estipula un máximo de ocho horas por día y cuarenta y ocho horas por semana -para trabajadores adultos- con ciertas excepciones para agricultores, supervisores, eventuales y

trabajadores en casos de emergencia. En la práctica, por lo menos doce días festivos nacionales con paga son previstos y el sistema de cinco días y cuarenta horas ha prevalecido. De hecho, el promedio de las horas de trabajo por semana en firmas de manufactura con treinta - empleados o más, sólo sobrepasan por poco las cuarenta horas. El tiempo extra debe ser pagado por lo menos con una cantidad equivalente y un cuarto más excepto para trabajos especialmente peligrosos que puede ser limitado para hombres adultos. El trabajo en panteones también debe ser pagado con horas extras. En suma, un trabajador debe recibir por lo menos seis días en su paga anual por vacaciones después de un año de trabajo continuo con un 80% de asistencia o más. Cada año, un día pagado de vacaciones debe ser añadido hasta un máximo de veinte días. Las vacaciones deben ser pagadas en igualdad a la paga del trabajador. El trabajador está autorizado para gozar de sus vacaciones en cualquier tiempo, en una sola vez o a través de los años, menos en los casos en que deban observarse las operaciones estipuladas de las plantas en que serán interrumpidas. En la práctica, relativamente pocos trabajadores se van de vacaciones todos de una vez, y muchas veces los días de vacaciones quedan sin usarse y se convierten en tiempo extra, prefiriendo el ingreso al beneficio.

Un número grande de regulaciones legales protegen a la mujer y a los menores trabajadores. Sus horas extraordinarias son usualmente limitadas. La maternidad dá derecho a seis semanas antes y después

del parto. Asimismo pasa con el período de lactancia y menstruación. Igual paga por igual trabajo debe ser cubierto independientemente del sexo. La ley también prohíbe la discriminación por otro tipo de condiciones de trabajo, en base a nacionalidad, credo o status social, pero omite la mención del sexo. Actualmente de todas formas, debido a las provisiones constitucionales, el patrón corre gran riesgo al discriminar a las mujeres en las condiciones de trabajo. Recientes sentencias de las cortes por ejemplo, han prohibido edades prematuras de retiro para mujeres a diferencia de los hombres y la jubilación de las mujeres y no de los hombres debido al matrimonio.

Por lo que hace a los menores, existe un gran número de restricciones para los menores de dieciocho años de edad, aún hasta los veinte; un menor no puede contratarse para empleo sin la aprobación de los padres. Los niños entre doce y quince años pueden ser contratados en trabajos que no dañen su salud o bienestar, pero nunca en empresas de manufactura, minería, construcción o transportación y sólo en horas fuera del horario de clases y con permiso de la Oficina de Stándares de Trabajo. Sólo los teatros e industrias fílmicas pueden emplear a niños menores de doce años con las mismas reglas anteriores. La restricción de horas y de tipos de trabajo, similares a aquéllos de las mujeres que se aplican a los menores de dieciocho años.

Los patrones deben de pagar todo salario en efectivo y directamente a

los trabajadores, no menos de una vez al mes y en una fecha previamente establecida exceptuando los bonos y pagos no usuales aprobados por el Ministerio de Trabajo. Pagos en especie son aceptados bajo especiales condiciones y con limitaciones, mientras que deducciones al salario son permitidas sólo las previstas por la ley o por acuerdo escrito con el sindicato o sus representantes o por la mayoría de los trabajadores si no hay sindicato.

Las deducciones usualmente incluyen impuestos a los ingresos, contribuciones de seguridad social, deudas a los sindicatos y fianzas así como otra clase de pagos aceptados por beneficios y otros bienes que el patrón provea. Los retrasos en los pagos de los salarios son castigables a través de multa. En caso de bancarrota, los salarios por tres meses tienen preferencia sobre otro tipo de deudas y desde 1976, el gobierno por ley, paga el balance de los salarios no cubiertos.

XII. SALARIO MINIMO Y TERMINOS DE EMPLEO

Japón también ha desarrollado un sistema de salario mínimo, aún cuando a diferencia de México y otros países, no hay un mínimo con carácter universal. La ley del Salario Mínimo de 1959, estipula procedimientos para establecer mínimos diarios por industria, ocupación o región. La mayoría de los trabajadores están cubiertos en la actualidad por órdenes de salario mínimo.

El patrón está obligado a pagar los salarios en varias circuns-

tancias mas allá del control de los trabajadores. Cuando un trabajador es liquidado o requerido para que se vaya de la compañía debido a dificultades financieras de la empresa, debe de cubrirse por lo menos sesenta días del porcentaje de su salario promedio. Se paga lo mismo cuando se incapacita por enfermedad o accidente de trabajo, aún cuando ésto se cubra por lo general por el Seguro de Compensación a Trabajadores. Los patrones también deben permitir a los trabajadores tomar un tiempo libre para votar y realizar sus obligaciones ciudadanas. Pequeñas salidas o días libres por enfermedad o cuestiones familiares o actividades sindicales son usualmente garantizadas sin suprimir el salario.

Los patrones en Japón no toman los despidos a la ligera en los campos jurídicos. En la ley existe la presunción de que un empleado contratado por una compañía con contrato individual de trabajo, especificando una duración definida del empleo, deberá permanecer continuamente en nómina. Por lo general, los contratos por término determinado son hechos con empleados temporales, que son protegidos por la ley desde que son contratados hasta el día de su liquidación. Aún entonces, la ley prohíbe los contratos individuales de trabajo con términos definidos de más de un año con ciertas limitaciones y excepciones. De otra forma, para liquidar a un empleado legalmente, se requiere de por lo menos treinta días de aviso anticipado.

Así como el artículo 27 de la Constitución ha sido interpretado por

las cortes, la seguridad en el trabajo para los empleados individuales parece estar bien salvaguardado bajo el garantizado derecho al trabajo. Esto significa que un patrón debe tener causa justificada o razón inevitable para destituir a trabajadores, aún cuando deba darse el aviso de los treinta días. Las condiciones financieras o económicas o - hasta desastres naturales, no constituyen necesariamente motivo suficiente.

Un patrón debe de tener extremo cuidado al terminar la relación laboral con trabajadores que no son empleados temporalmente bajo un contrato de trabajo que especifique un término fijo.

Los principios constitucionales y legales en Japón se ajustan bien con la idea de la continuidad en el empleo de un sólo trabajador con una misma compañía. También hacen menos necesaria el recurrir a sindicatos en Japón para negociar antigüedad y otros tipos de seguridad en el trabajo, sistemas de liquidación o reducciones en la fuerza de trabajo. En otras palabras, un patrón puede destituir a un trabajador individual sólo por las razones de más peso.

De cualquier forma, cuando se trata de condiciones adversas para el negocio, una compañía puede llegar a la conclusión de que debe recortar la fuerza de trabajo regular o ir a la quiebra, entonces viene la seria cuestión legal, de que si los trabajadores deben ser despedidos: los más viejos o los más jóvenes, los de más alta o baja paga, los casados o

los solteros, las mujeres o los hombres. Si esta cuestión se va a las cortes donde no hay estándares establecidos en la ley o en la práctica, cada caso es examinado y decidido en sus circunstancias particulares. El retiro obligado a determinada edad, por supuesto está aceptado como despido no disciplinario. Usualmente la edad de retiro es por lo menos de cincuenta y cinco años, pero en un gran número de casos se lleva a cabo entre los cincuenta y cinco y sesenta años.

Mas allá, en casos de acciones disciplinarias, un patrón debe de decirlo en las negociaciones colectivas o reglas aprobadas de trabajo, las sanciones o penalidades imponibles a infracciones que van desde la advertencia hasta el despido. De acuerdo con las reglas de la corte, la flojera, la ineficiencia o las infracciones menores a reglas de trabajo, no son base suficiente para el despido. Si un trabajador individual debe ser despedido, debe el patrón de acuerdo a la LSL, proveer al mismo con un certificado que muestre en detalle su trabajo según se requiera por el trabajador. Las listas negras están absolutamente prohibidas.

XIII. SEGURIDAD SOCIAL

Las leyes de seguridad social en Japón contienen una serie de obligaciones para el patrón. Si emplea a más de cinco trabajadores regularmente, debe de contribuir con el gobierno en esquemas de se-

guridad para los empleados y seguros por salud y pensiones. Si es que son menos de cinco, las contribuciones se vuelven voluntarias. Sin importar el número de empleados, con ciertas excepciones en agricultura, industria forestal y pesquera, el patrón debe contribuir igualmente con el plan de seguridad para los empleados del gobierno, para casos de accidentes de trabajo y sus compensaciones y el fondo de pensiones para los niños.

Las contribuciones a estos esquemas son rara vez iguales para patrones, trabajadores y gobierno, excepto para casos de compensaciones a trabajadores y pensiones para los niños, para los cuales sólo contribuyen los patrones y el gobierno. Se estima que en años recientes, la seguridad social pública y sus programas reúnen por lo menos 6% de los costos totales del trabajo. En adición, especialmente en las empresas grandes, los acuerdos de negociaciones colectivas, proveen de beneficios adicionales más allá de los requeridos bajo los programas de seguridad social. Por lo general, se doblan los beneficios estimados en costos. Desde que la población japonesa y la fuerza de trabajo envejece y el Japón pone especial énfasis en programas de bienestar social, las tasas y los niveles de contribuciones a los variados esquemas de seguridad patrocinados por el gobierno, pueden verse incrementados en los próximos años.

De manera similar, puede esperarse que las negociaciones colectivas se incrementen en las demandas para beneficio social.

CAPITULO QUINTO

POSIBLES ALTERNATIVAS DEL SISTEMA MEXICANO ANTE LOS MODELOS JAPONESES

SUMARIO: I. Cuadros sobre Estadísticas Económicas de la evolución del sector laboral en México; II. Enfoque actual del sistema laboral mexicano; III. Estudio comparativo de ambos sistemas; IV. Alternativas japonesas que pueden aplicarse en México.

I. ESTADISTICAS ECONOMICAS DE LA EVOLUCION DEL SECTOR LABORAL EN MEXICO.

Hasta la fecha el sistema laboral mexicano ha sufrido grandes cambios de enormes repercusiones económicas, que se reflejan en el status de vida de los trabajadores y que se plasman de manera objetiva en las gráficas siguientes; que entre otros aspectos indican la evolución del salario mínimo, producto interno bruto, participación, huelgas, agrupaciones de trabajadores incluyendo número de agremiados en sindicatos federales, de población económicamente activa, de asegurados en el Instituto Mexicano del Seguro Social, entre otros que servirán para apreciar de manera clara la situación socio-económica y con repercusiones políticas.

La información contenida en los cuadros estadísticos, provienen del Segundo, Tercero y Sexto Informe de Gobierno del licenciado José López Portilla y del Segundo y Tercer Informe del licenciado Miguel de la Madrid Hurtado.

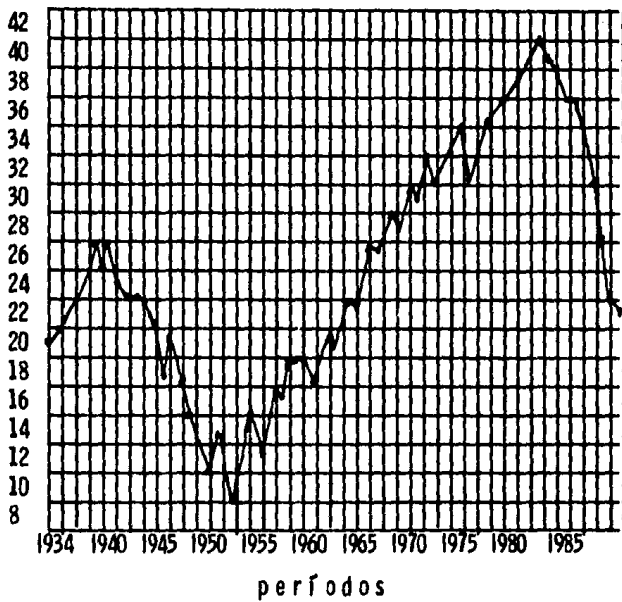
**INDICE COMBINADO COSTO DE LA VIDA OBRERA
Y PRECIOS AL CONSUMIDOR**

AÑOS	SALARIO MINIMO (pesos)	SALARIO MINIMO (pesos de 1970)	BASE 1970-100
1934	1.50	7.80	19.23
1935	1.50	7.60	19.74
1936	2.00	7.70	25.97
1937	2.00	8.20	24.39
1938	2.50	9.70	25.77
1939	2.50	11.00	22.73
1940	2.50	11.10	22.52
1941	2.50	11.20	22.32
1942	2.50	11.70	21.37
1943	2.50	13.50	18.52
1944	3.60	17.70	20.34
1945	3.60	22.20	16.22
1946	3.40	23.80	14.29
1947	3.40	29.80	11.41
1948	4.50	33.50	13.43
1949	4.50	35.60	12.64
1950	3.40	37.50	9.07
1951	3.40	39.80	8.54
1952	6.70	44.80	14.96
1953	6.70	51.30	13.06
1954	8.00	50.40	15.87
1955	8.00	52.80	15.15
1956	11.00	61.20	17.97
1957	11.00	64.20	17.13
1958	12.00	68.00	17.65
1959	12.00	75.80	15.83
1960	14.50	77.60	18.69
1961	14.50	81.40	17.81
1962	17.50	82.80	21.14

AÑOS	SALARIO MINIMO (pesos)	SALARIO MINIMO (pesos de 1970)	BASE 1970-100
1963	17.50	83.70	20.91
1964	21.50	84.30	25.50
1965	21.50	86.10	24.97
1966	25.00	89.30	28.00
1967	25.00	92.90	26.91
1968	28.30	95.60	29.60
1969	28.30	97.00	29.18
1970	32.00	100.00	32.00
1971	32.00	105.50	30.33
1972	38.00	110.70	34.33
1973	39.40	124.00	31.77
1974	53.70	153.50	34.98
1975	63.40	175.90	36.04
1976	81.60	203.70	40.06
1977	106.40	262.70	40.50
1978	120.00	308.60	38.89
1979	138.00	364.80	37.83
1980	163.00	460.80	35.37
1981	210.00	589.80	35.61
1982	294.00	937.00	31.38
1983	486.20	1891.70	25.70
1984	742.30	3129.90	23.72
1985	1155.00	4935.90	23.40

* SE ELABORO UN INDICE COMBINADO ENTRE EL INDICE DE PRECIOS AL CONSUMIDOR Y EL INDICE DE COSTO DE LA VIDA OBRERA POR FALTA DE ESTE.

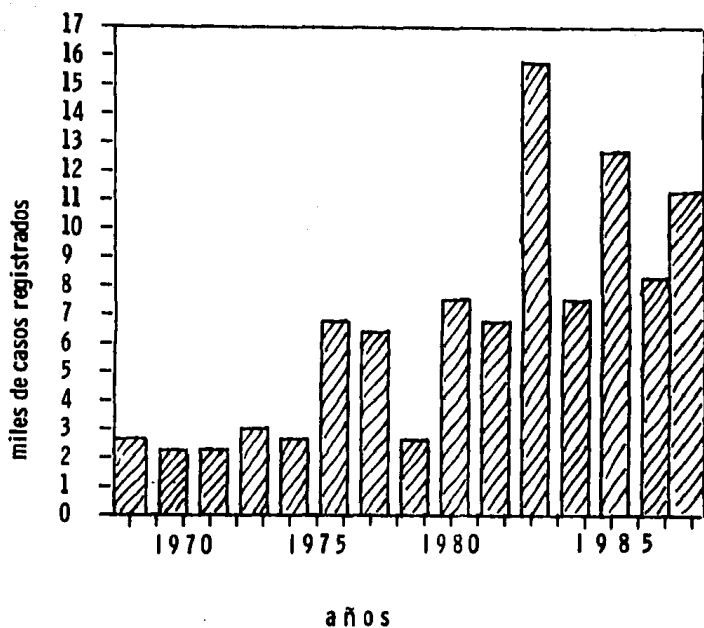
EVOLUCION DEL SALARIO MINIMO
(pesos de 1970)



EVOLUCION DE LAS HUELGAS 1968-1985

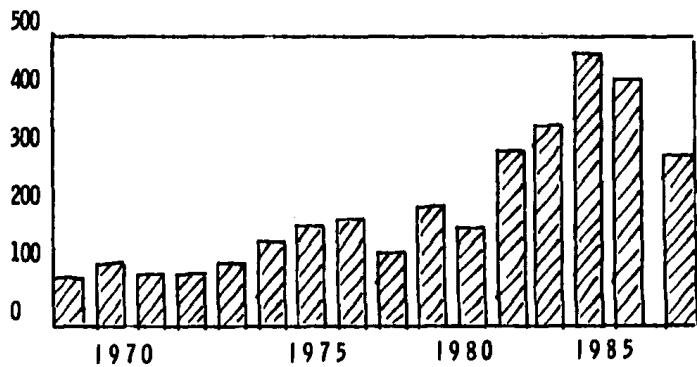
<u>AÑOS</u>	<u>EMPLAZAMIENTOS</u>	<u>HUELGAS ESTALLADAS</u>
1968	2.695	47
1969	1.981	39
1970	2.392	38
1971	3.035	43
1972	2.176	33
1973	5.557	57
1974	5.182	55
1975	2.155	84
1976	6.299	107
1977	5.033	128
1978	5.572	87
1979	6.021	141
1980	6.757	93
1981	6.589	108
1982	16.095	222
1983	11.926	489
1984	7.268	423
1985	9.645	264

EVOLUCION DE HUELGAS (emplazamientos)



Se observó incrementos en los emplazamientos en los años anterior al cambio de gobierno sexenal del señor Presidente de la República

EVOLUCION DE HUELGAS (estalladas)



**EVOLUCION DE LAS AGRUPACIONES DE TRABAJADORES Y
NUMERO DE AGREMIADOS EN SINDICATOS FEDERALES
1968 - 1984**

A Ñ O S	AGRUPACIONES FEDERALES	AGRUPACIONES FEDERALES (miles)	PROMEDIO DE AGREMIADOS POR AGRUP.
1968	2.529	936	370
1969	2.587	941	364
1970	2.693	953	354
1971	3.016	978	324
1972	3.081	984	319
1973	3.175	995	313
1974	3.267	1.014	310
1975	3.421	1.061	310
1976	3.740	1.180	316
1977	3.806	1.194	314
1978	3.879	1.208	311
1979	4.194	1.233	294
1980	4.358	1.253	288
1981	4.538	1.278	282
1982	4.661	1.293	277
1983	4.726	1.316	278
1984	4.745	1.319	278

**EVOLUCION DE LA POBLACION ECONOMICAMENTE
ACTIVA (1960-1985)**

años	Población total (miles de hab.)	población económica- mente activa (miles de habitantes.)	porcentaje res- pecto a la pobla- ción total (%)
1960	35.584	11.274	31.68
	36.802	11.466	31.16
	38.063	11.661	30.64
	39.366	11.859	30.12
1965	42.108	12.265	29.13
	43.549	12.473	28.64
	45.041	12.685	28.16
	46.583	12.901	27.69
1970	48.178	13.120	27.23
	50.695	13.910	27.44
	52.452	14.181	27.04
	54.273	14.740	27.16
1975	56.161	15.328	27.29
	58.118	15.946	27.44
	60.145	16.597	27.59
	62.329	17.301	27.76
1980	64.594	18.043	27.93
	65.058	18.226	27.76
	67.517	18.864	27.94
	69.392	19.524	28.14
1985	71.249	20.207	28.36
	73.122	20.914	28.60
	74.980	21.688	28.93
	76.792	22.491	29.29
1985	78.524	23.300	29.67

II. ENFOQUE ACTUAL DEL SISTEMA LABORAL MEXICANO.

Las relaciones obrero-patronales en México han sido por tradición de adversidad. Sin embargo, en esta época que se caracteriza por un lento crecimiento económico, productividad raquítica y necesidad de competir internacionalmente, este tipo de relación es destructiva; por lo que es necesario que patrones y trabajadores laboren juntos en equipo, poniendo a un lado sus diferencias para asegurar cooperación.

Actualmente, debido a la crisis y a nuestra etapa de desarrollo, México se encuentra en una importante encrucijada. Podemos elegir el camino de las disputas laborales como práctica para solucionar discrepancias ó el camino japonés; donde trabajadores y patrones se encuentren a trabajar de común acuerdo para lograr un fin mutuamente beneficioso.

Para poder analizar el presente de nuestro sistema laboral, es necesario señalar las políticas que los sectores involucrados en las relaciones laborales sostienen:

Sector Obrero.- Es notable que el actual gobierno conjuntamente con el sector obrero y patronal, trata de mantener una relación obrero-patronal "anti conflictiva" en las negociaciones para determinar los aumentos de salario y reducir la pérdida del poder adquisitivo de -

los trabajadores.

El Congreso del Trabajo ha insistido en la necesidad de implementar una política salarial flexible de acuerdo a los precios de artículos de primera necesidad. Una nueva relación obrero-patronal como la pretende el actual gobierno, busca dejar a un lado los conceptos de lucha, reivindicación, inconformidad y hasta el derecho de huelga, por un procedimiento de concertación. Sin embargo, el Congreso del Trabajo parece no aceptar mayores sacrificios sociales para resolver las demandas de los trabajadores mediante la concertación; argumentando "la concertación es claudicación y las bases nos rebasarían implacablemente."

Algunos dirigentes obreros sugieren la posibilidad de llegar a acuerdos, sobre la base de un arreglo satisfactorio, si el gobierno considera entre las medidas para mejorar el nivel de vida, la implementación de un control de precios y que se legisle sobre las utilidades de las empresas. En estas condiciones, con mayores controles sobre los aumentos de precios, es posible concertar sobre una política anti-conflictiva .

El sector patronal por conducto de su dirigente de la Coparmex, ha externado que obreros y patronos deben concientizarse de que el mejoramiento de su empresa es un beneficio mutuo. Por ello, se rechaza el concepto de lucha de clases como eje del progreso y a cambio, se pro-

pone la armonía como la mejor forma para elevar la producción e -
implementar la productividad.

III. ESTUDIO COMPARATIVO DE AMBOS SISTEMAS.

Una vez apreciado el marco económico y socio-político mexicano del sistema laboral y por consiguiente de su clase trabajadora, podemos afirmar que para superar la crisis debemos concientizarnos de que es una necesidad tener una devoción al trabajo, constancia y disciplina, ya que contamos con los recursos naturales suficientes para poderlos transformar en satisfactores dependiendo del esfuerzo humano.

Tenemos como ejemplo a dos pueblos: Alemania Federal y a Japón que surgieron del desastre de la Segunda Guerra Mundial y que contaron con un recurso humano voluntario y aunque con limitados recursos naturales, lograron una rápida reconstrucción y desarrollo.

Japón es el ejemplo más elocuente de un país que cuenta con escasos recursos naturales, que inclusive son insuficientes para el consumo local, teniendo que adquirir de otros países alimentos y materias primas para satisfacer la demanda interna así como para satisfacer sus necesidades de transformación de producto para exportación. Es un país con recursos humanos que se esfuerza en su trabajo día a día para mantener a su país en los primeros planos de la economía mundial.

México sobre los dos ejemplos anteriores, en contraposición, tiene recursos naturales abundantes y variados: fauna, flora, minas, que nos dieron variados y un antecedente histórico realizado por propios y extraños. Los recursos humanos son buenos, pero viciados por una voluntad racista, provocada de una continua lucha de clases; sin embargo, la habilidad del ingenio mexicano ha sido demostrada en no pocas ocasiones.

Los empresarios y trabajadores deben fortalecer la productividad mediante una relación armoniosa; la alternativa de fortalecer las ventas externas, de aceptar una verdadera conciencia exportadora y de aprovechar adecuadamente nuestro ingreso a esquemas comerciales (G A T T). Asimismo, es necesario concertar un nuevo pacto social entre empresarios, trabajadores y autoridades para luchar conjuntamente a la superación de la actual crisis económica.

Obreros y patrones deben reconocer que el mejoramiento de la empresa es un beneficio mutuo. Para lo cual se debe estar consciente que la riqueza mayor con la que se cuenta en una empresa son los trabajadores. Este cambio de actitud conduce a revalidar la postura de lucha de clases como eje de progreso. Unas relaciones armoniosas en el trabajo es la mayor forma para incrementar la producción e implementar la productividad. La abierta lucha de clases a lo único que conduce es a acrecentar los antagonismos, además que es contraria a la naturaleza del hombre.

La única forma de progresar, es logrando la armonía entre los factores que intervienen en la producción de bienes y servicios.

Los sindicatos han dicho -lo mismo que los empresarios-, que los trabajadores conocen a sus empresas y saben hasta donde pueden ceder éstas; hasta dónde está logrando ganancias y puede repartirlas mediante mayores salarios, prestaciones y participaciones; cuando el obrero es consciente de que la empresa fue afectada por la crisis -ya por descapitalización, ya por la caída de la demanda de sus productos-, no pide más. Hasta ha estado de acuerdo en medidas que afectan a todas como dominar o reducir algunos turnos de trabajo o la suspensión de días laborables, para de este modo evitar el cierre de la compañía. Sabiendo ésto, aún cuando es un mal, es un mal menor comparado con el cierre de la empresa.

La postura de los sindicatos de solicitar aumento de salarios, cuando el poder adquisitivo se ve menospreciado, es justo y realista, aunque ahora lo importante es conservar el empleo.

El recurrir a la historia de países devastados por la guerra, inmediatamente se mencionan a Japón y Alemania Federal, como pueblos que se levantaron de cero para llegar a ser naciones consideradas como potencias económicas mundiales, principalmente motivadas por su deseo de producir en forma solidaria productivamente.

Un país como México que atraviesa por su peor crisis económica en la historia y con un futuro incierto, los sindicatos juegan un papel muy importante en torno a la paz social y a la superación de la actual crisis.

"Sin conflictos no podemos hacer ningún progreso, pero debemos mantener la armonía. Al fin y al cabo el obrero no puede mejorar sus condiciones a menos que la compañía funcione con la eficiencia suficiente para que pueda pagar mejor y reportar beneficios." 58

"El sindicalismo del sector industrial japonés está interesado, en primer término en la seguridad a largo plazo de la propia empresa, entre otras cosas, porque si ésta se hunde, les resultará muy difícil a la mayoría de los empleados encontrar un trabajo parecido. Una segunda deficiencia se refiere al empuje que los japoneses ponen en todo lo que hacen." 59

Se deben mejorar las relaciones entre trabajadores y empleados a través de una mayor comunicación y autoresponsabilidad en la intención de aumentar la moral y la calidad del trabajo.

Debemos iniciar un movimiento en pro de la productividad y la calidad. No únicamente como reacción a la experiencia japonesa, sino como una necesidad actual del país. Paso a paso se está haciendo con -

(58) Gibney, Frank.- Op. Cit. pág. 115

(59) Eglon, H.O.- "Lucha de Gigantes", Editorial Planeta, México 1984

ciencia en la importancia que representan las exportaciones para la economía nacional y particular de las empresas.

En este momento, debido a la crisis y a nuestra etapa de desarrollo, México se encuentra en una importante encrucijada. Podemos elegir continuar por un camino similar al que ha seguido los Estados Unidos y algunos países de Europa Occidental, en los cuales las disputas laborales son ocurrencias de todos los días. Pero no es demasiado donde para que elijamos el camino japonés y creemos empresas en que obreros y corporación trabajen de común acuerdo para lograr un fin mutuamente beneficioso. En Japón trabajadores y empresarios están dispuestos a trabajar juntos, a apretarse juntos el cinturón en momentos difíciles, a disfrutar los beneficios del éxito también, conjuntamente. Por ello es que en aquél país las tasas de productividad individual han aumentado, incrementándose año con año, en tanto que no sucede lo mismo con los demás países industrializados.

Japón tiene una larga historia sindical, pero el movimiento laboral organizado no obtiene una organización sustancial y fuerza económica antes de la Segunda Guerra Mundial. Sin embargo, sus mores del período de la pre-guerra fueron influencia directa del desarrollo alarado posteriormente por el sindicalismo de la empresa.

La identificación de las metas del sindicato con las de la empresa, ha hecho posible lograr unas relaciones laborales armoniosas.

La forma tradicional de organización sindical en Japón, es el sindicato de empresa. No obstante, esta peculiaridad estructural, el sindicalismo japonés ha mostrado un alto grado de flexibilidad para responder eficientemente a cambios económicos y la innovación industrial.

Los productos manufacturados en Japón o en Alemania han conquistado los mercados internacionales, no precisamente porque sus trabajadores son mejores o sus salarios son más bajos. La ventaja que tenían estos dos países es que sus trabajadores realmente tienen una mayor LEALTAD hacia la empresa que los emplea y se encuentran comprometidos para hacer productos de alta calidad.

Corporaciones internacionales acerca de niveles de productividad no tiene sentido hacerlos. Por ejemplo, lo más fácil para México sería incrementar su productividad -la incorporación de algunas plantas nuevas, incremento en la producción de petróleo y un aumento en sus precios intencionales- ya que conduciría a una recuperación instantánea, que para los Estados Unidos significaría toda su planta industrial obsoleta.

Por años hemos estado culpando a la inflación como la principal causa de nuestros problemas económicos. La inflación es un síntoma del problema, pero no el problema en sí, pues no ha habido un crecimiento de nuestra productividad,

$$\text{productividad} = \frac{\text{producción}}{\text{inversión}} = \frac{\text{bienes o servicios}}{\text{trabajo} + \text{energía} + \text{inversión} + \text{equipo} + \text{materia prima}}$$

que quiere decir la palabra productividad; es hacer más con menos. Esto no quiere decir que incrementamos el volumen de un producto, sino que es la efectividad y eficiencia para hacer las cosas. Esto es, hacer más con lo que se tiene, trabajando inteligentemente en lugar de trabajar más. El objetivo de la productividad es hacer mejor uso posible de todos los recursos disponibles para obtener un resultado.

Trabajadores y empresarios tradicionalmente han sido considerados como adversarios en casa, pero esta relación no puede seguir desperdiciándose con esta situación y actitud. La respuesta para nuestros problemas de productividad no se encontraran peleando ambas partes, para obtener una rebanada más grande del pastel.

Huelgas, pleitos legales, tramitaciones burocráticas y reglas que restringen el trabajo son contraproductivas. Ese tiempo podía dedicarse en forma más positiva, en lugar de mantenernos en actividades donde conllevan a situaciones en las cuales ambas partes pierden. Puesto simplemente, trabajadores y empresarios deben de trabajar conjuntamente, trabajando en equipo, poniendo sus diferencias a un lado; para obtener una armonía adecuada, algunos cambios son necesarios.

Primero.- Cada uno de los involucrados en la productividad debe

entender claramente como resultará beneficiado;

Segundo.- Los empleadores deberán de actuar en forma más inteligente, reconociendo la creatividad y los conocimientos de los trabajadores;

Tercero.- A los trabajadores se les deberá garantizar una seguridad en su empleo y asegurarles que la utilización de alguna innovación industrial (robots) no perjudicará ni sus trabajos ni sus ingresos.

Finalmente.- Tanto trabajadores como empresarios necesitan comprometerse a encontrar formas que mejoren la calidad de su ambiente de trabajo.

Status social y prestigio ocupacional son los factores que crearon una élite. Nosotros vemos que el trabajador de confianza y trabajos profesionales son de un nivel más alto que el trabajo de una empleada de planta. Este es uno de los valores sociales que por sí sólo afecta la productividad. Si se sigue pensando que es mejor ser un trabajador de confianza de medio nivel o un ejecutivo de segunda que un primero de primera, nosotros tendremos más trabajadores de confianza y ejecutivos de segunda y más plomeros mediocres.

Tanto empresarios como sindicatos deben comprender que los días de conflictos y confrontaciones son del pasado y que ahora ellos tienen

que trabajar conjuntamente para hacer frente a los requerimientos de una competencia internacional. Los sindicatos deberán enfocar sus demandas en seguridad en el empleo y participación en las utilidades que en incrementos salariales y prestaciones. Esta estrategia será beneficiosa para las empresas, para los trabajadores y también para la productividad.

La prosperidad de México y su lugar en el comercio internacional depende en lo que sus trabajadores hagan.

Cuando las relaciones obrero-patronales se inclinen a obtener una pieza más grande del pastel, lo único que obtenemos es que la porción del pastel que se reparten los trabajadores es cada vez más -chica, al incrementarse la inflación por los aumentos salariales. Para recuperar su porción -poder adquisitivo-, los sindicatos demandan nuevos incrementos salariales, generando otro incremento en inflación. El oponerse los patrones a las demandas de sus sindicatos, éstos contratan abogados para hostilizar las demandas presentadas, transfieren su capital a otro negocio o cambian su razón social. El resultado, la mayor parte de las veces, es un rompimiento en la corporación entre sindicato y empresario, lo que posiblemente resulte en el estallido de algunas huelgas, provocando una falta del producto en el mercado. Es solamente cuando la totalidad de una industria colapsa -automóviles, acero, hule- cuando sindicatos y empresarios empiezan a reconocer una

comunidad de intereses; sin embargo, cuando esto sucede, usualmente es demasiado tarde para un cambio de actitudes.

Según nuestra Ley Federal del Trabajo, el sindicato de empresa está constituido para y por trabajadores que prestan sus servicios en una misma empresa. Por lo tanto, los integrantes del Comité Ejecutivo necesariamente tienen que ser trabajadores de la misma empresa por lo que se puede concluir que al celebrarse una negociación con un sindicato de empresa, hay la posibilidad de una mayor participación de los trabajadores de base. En la elección de dicho Comité Ejecutivo pueden participar únicamente los trabajadores de la empresa a donde pertenece el sindicato.

Debido a que algunos aspectos de la negociación colectiva requieren del conocimiento de cuestiones técnicas, legales y teniendo en consideración que la mayor parte de las veces los integrantes del Comité Ejecutivo no tienen una amplia experiencia en la influencia sindical, se aprecia que están en desventaja con los empresarios.

Se argumenta también que los integrantes desconocen la capacidad económica de su empresa, el aumento salarial negociado en el mercado, la ubicación de su empresa en relación con otras de la misma zona industrial.

Sin embargo, para otros el sindicato de empresa es una organiza -

ción adecuada para establecer una mejor relación con los trabajadores. Al resolverse los problemas internamente sin la intervención de gente extraña a la fábrica, se mantiene una actitud colaboracionista.

Una relación estrecha y cordial sólo es posible si existe una amplia vinculación entre obreros y patrones, coincidiendo a la fábrica o empresa como un vínculo familiar en donde la revisión salarial o una dificultad laboral se resuelve con la participación exclusiva de los afectados. "La concepción de que todo quede en los límites de la fábrica es una cuestión convenientemente ideológica que ha sido muy bien complementada en las empresas de la ciudad de Monterrey y no sería exagerado decir que esta relación personal ha desempeñado un competente papel en la idea que el obrero tiene del empresario." ⁶⁰

Esta relación ha hecho que los obreros de estas empresas rechacen toda interferencia de personas extrañas en el manejo de sus conflictos. "En esta relación tan familiar, los obreros se sienten privilegiados, honrados por el trato recibido por los patrones. Que le pregunten a un trabajador como sigue su esposa enferma si logró inscribir en la escuela a su hijo, etc., son pequeños detalles para fomentar un comportamiento de identificación de intereses." ⁶¹

(60) Muñoz Manuel, Reyna.- "El Obrero Mexicano" Organización y Sindicalismo, Editorial Siglo XXI, México, D.F. pág. 100

(61) Ibidem, pág. 101.

El sindicato de empresa tiene una representación mas directa de los trabajadores debido a que se integra exclusivamente por trabajadores de un centro de trabajo, recayendo la representación sindical solamente en quienes laboran en él. Esta característica posibilita una mayor identificación entre los dirigentes y los dirigidos y evita, que al no tener una instancia como pudiera ser el sindicato de industria, la influencia que ejercen las federaciones o confederaciones.

De acuerdo al punto de vista, la principal ventaja o desventaja del Sindicato de Empresa por su estructura, puede provocar la atomización del movimiento sindical. La estructura misma de los sindicatos de empresa facilita la tendencia a no rebasar los límites del centro laboral, pues para ellos la fábrica o empresa donde trabajan es su mundo, el principio y el fin de su lucha.

Esta peculiaridad que lo distingue de los sindicatos de industria radica principalmente en que éste está conformado por varias secciones, lo que no sucede con los sindicatos de empresa.

Una de las críticas a este tipo de sindicatos, es de que muchas veces este aislamiento les impide a los trabajadores sentirse parte de la clase obrera y obtener reivindicaciones ya logradas por otros sectores sindicales (industriales). Sin embargo, no podemos afirmar que el sindicato de empresa sea una organización con limitaciones para la obtención de mejores prestaciones y es el sindicato nacional de industria quien tiene

mayores posibilidades de negociar. Esto que es cierto estructuralmente, no lo es en el terreno ideológico y político, pues si bien algunos sindicatos de industria tienen mayores salarios y mejores condiciones de vida y trabajo, también es cierto que en ellos el control político es mayor por parte del gobierno y el capital.

Los sindicatos de empresa tienen su propio papel que desempeñar, al reunir a un número importante de trabajadores, que, por el tamaño de la empresa donde laboran, tienen una estructura organizativa que garantiza la independencia sindical.

Las principales características del sindicalismo en Japón y que lo diferencian del modelo mexicano son:

- El lugar donde se concentra el poder decisorio y económico es a nivel local (nivel del sindicato de empresa);
- Una debilidad substancial en las organizaciones sindicales a nivel federación y confederación;
- Una concentración de la actividad negociadora a nivel de la empresa sindicato y la acción política a nivel de las federaciones;
- Una alta integración de empleados de confianza (oficinistas) y trabajadores manuales en el mismo sindicato;
- Lealtad absoluta de los trabajadores para con la empresa en lugar de a una clase, gremio o pensamiento ideológico.

De la misma manera podemos resumir las principales característi-

cas del sindicalismo mexicano:

- Sindicalismo burocratizado;
- Concentración del poder;
- Exceso de tiempo perdido en huelgas;
- Posibilidad de daños causados por extremistas ideologistas.

IV. ALTERNATIVAS JAPONESAS QUE PUEDEN APLICARSE EN MEXICO

"El elemento básico en nuestro desarrollo económico es la misma sociedad japonesa. Nuestras pinturas y esculturas, nuestra arquitectura y nuestros jardines, han sido diseñados bajo la premisa de que poco es mas que mucho, debido a que poco es lo único que hay." ⁶²

Esta es la única forma de poder describir la productividad en el Japón, si consideramos las circunstancias. Nos encontramos con una nación con alta densidad poblacional, en territorio reducido y en donde solamente el 15% de la tierra es laborable. En 1945, la capacidad industrial de Japón fue totalmente destruida y años después lo "hecho en Japón" era sinónimo de mercancía de segunda clase.

Sin embargo, las cosas han cambiado: El acero japonés compite con el de Estados Unidos; las motocicletas japonesas eliminaron la industria de motocicletas británicas; las cámaras alemanas y la industria

(62) Hadami, Tadashi.- Op. Cit. pág. 110

relojera suiza han sido rebasadas por la superioridad de Japón; Japón es el líder productor y usuario de robots industriales; es el máximo productor de automóviles; los salarios del Japón son de los más altos del mundo; y el analfabetismo es casi inexistente.

Ahora, ejecutivos y consultores del mundo entero investigan e imitan al Japón. Existe inquietud en aprender los secretos de la productividad japonesa que permitió reconstruir una nación destruida industrialmente y transformarse en la segunda superpotencia industrial en menos de treinta y cinco años. Realmente no esconden ningún tipo de secreto. Los japoneses simplemente aprendieron a obtener la máxima productividad de su gente, porque es el único recurso del que disponen.

Si existe alguna lección por aprenderles a los japoneses es de que "el mejoramiento de la productividad empieza con el mejoramiento de la gente."⁶³ Al tener personal debidamente capacitado, organizado y convencido de trabajar para un bienestar común, la productividad, se da por sí sola.

Si tenemos la oportunidad de preguntar a un ciudadano japonés acerca de la prosperidad de su país, la respuesta sería "nosotros somos una pobre nación sin recursos naturales. Cada uno de nosotros debemos trabajar muy duro."⁶⁴

(63) Le Bouf, Michael.- Op. Cit. pág. 54

(64) Ibidem, pág. 56

La inseguridad de no contar con recursos suficientes no es - explicación. Porque existen muchas otras naciones pobres en recursos y con población de mentalidad trabajadora que no tienen su nivel.

A continuación mencionaremos algunas de las principales razones que han contribuido a que el Japón mantenga altos índices de productividad:

Solidaridad Nacional.- Existe un fuerte sentido nacional de establecer claramente los objetivos de cada persona, grupo, organización e industria. El rol de cada uno se encuentra dirigido a la misma meta, tener un Japón más próspero.

El trabajo en equipo ha sido la principal razón del éxito japonés. Patrones, gobierno, trabajadores y los bancos, han trabajado bajo un sencillo pero específico plan para obtener un mayor desarrollo; el plan se puso en marcha bajo las siguientes bases:

1. Por el Gobierno, el Ministerio de Comercio Internacional e Industria, conocido como (MITI) intervenir directamente con las empresas para desarrollar políticas que guíen a un crecimiento industrial;

2. Los Bancos y el Ministerio de Finanzas, verifican que los créditos sean otorgados para desarrollar crecimiento.

3. Empresas y trabajadores se les otorga una relativa libertad para desarrollarse en un ambiente de reducida intervención gubernamental y de libre empresa. "Los programas sociales y las regulaciones guber-

namentales fueron minimizadas abrogadas." ⁶⁵

4. Se dió prioridad al fortalecimiento o creación de industrias prioritarias con disposición de la mejor tecnología en el mercado.

Lo anteriormente expuesto coincide con la idea general que actualmente el gobierno mexicano pretende realizar con el plan de Reversión Industrial. Desafortunadamente no existe un plan a seguir, las bases son confusas, la aplicación del término no se ha delimitado si será al sector paraestatal o al sector privado.

La formación de capitales es segura.- Los trabajadores del Japón reciben aproximadamente el 40% de su ingreso anual en dos bonos. El monto del bono se basa en qué tan buenos fueron los resultados de la empresa, lo que provoca un incentivo para que cada uno trabaje mejor. El crecimiento de capital ha sido un factor importante en el éxito de esta nación. La disponibilidad de créditos para invertir en nuevas plantas, reconvertir plantas obsoletas, crear nuevas industrias y facilidad de investigación y desarrollo.

Fuerte competencia.- Aunque el espíritu de trabajo en equipo es una de las características de la sociedad japonesa, es también importante resaltar que la competencia es parte de la vida en Japón. Competencia para entrar a la mejor escuela y a la mejor empresa o industria. Todos los que resulten triunfadores aseguran un porvenir y además un

(65) Hadami, Tadashi.- op. cit. pág. 81

desarrollo internacional.

Una cultura laboral paternalista.- Las corporaciones ofrecen más que los salarios. Ofrecen una forma de vida y una gran dosis de paternalismo.

Cerca del treinta y cinco porciento de la fuerza laboral disfruta la seguridad de empleo garantizado hasta la edad de cincuenta y cinco años. Cuando los resultados de la empresa no son adecuados, todos los empleados reciben salarios reducidos, tres bonos menores en lugar de hacer reajustes de plantilla. La mayor parte de los trabajadores son empleados al graduarse de las escuelas para permanecer en la empresa por el período de su vida laboral. Esta práctica ofrece algunas ventajas:

1. Los trabajadores desarrollan un fuerte sentido de lealtad porque la seguridad en el empleo y debido a que el sueldo se basa en la antigüedad;

2. Las empresas pueden invertir en un entrenamiento continuo y desarrollo de los empleados con la seguridad de que reportará beneficios;

3. Los trabajadores buscan aprender y aceptar nuevas formas o medios para mejorar la productividad. Un nuevo robot o computadora no hará que pase a ser de la lista de los desempleados.

4. Los trabajadores pueden ser evaluados sobre un período más

largo para descubrir sus fuerzas y cómo la compañía puede aprovecharlas mejores.

CONCLUSIONES

PRIMERA. - El momento socio-laboral que vive nuestro país, y al agruparse en él la mayoría de la actividad económica, ha orillado a las autoridades en materia de trabajo, a adoptar una política de rigidez y hermetismo para otorgar nuevos registros a diversas agrupaciones de trabajadores que pretenden crear un sindicato de los llamados "independientes", así como por los que son subsidiados por partidos políticos de oposición.

Lo anterior trae una dualidad de opiniones en materia legal: una, en mantenernos estrictamente a la letra del derecho, y reprobar, no obstante que se ha cumplido con los requisitos de la ley, el que se negara el registro sindical. Y la otra, que es la que adopta el sector trabajo del Gobierno Federal y que es la que independientemente de los requisitos legales, debe pensarse en las instituciones y en especial atender a la paz social.

Al respecto, se propone la protección de los intereses del sindicato autónomo en contra de las autoridades y del llamado 'charrismo sindical', de las grandes centrales obreras, lo que se logra con la aplicación del artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo.

SEGUNDA. - De acuerdo a la esencia y finalidad de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, que busca simplificar los

trámites administrativos a todos niveles en los organismos pertenecientes a esta ley, puede y debe tomarse por analogía este principio y aplicarlo a la legislación laboral actual, en su fase administrativa toda vez que la administración sindical interna, así como las obligaciones y requisitos administrativos fijados por la ley, son sumamente complejos y confusos y que lo único que se logra es el incumplimiento de los mismos y por ende que el sector gobierno mantenga una información inadecuada sobre la vida interna de los sindicatos registrados, por lo que es menester el que la simplificación administrativa implantada por el gobierno federal abarque el área sindical, con ello los sindicatos cumplirían estrictamente con sus obligaciones administrativas y el gobierno de la República contaría con la información detallada y precisa sobre la actuación y funcionamiento de los sindicatos registrados.

TERCERA.- El movimiento laboral en el país, teniendo como fuerza motriz la del sindicalismo, ya por la norma jurídica, marca rumbos o señala caminos y nuestra primera Ley Federal de la materia reúne los elementos y los transforma en instrumentos de seguridad jurídica, como medios para intentar que la convivencia humana se produzca de acuerdo con sus principios, valores e ideales; y particularmente en la reglamentación de las relaciones colectivas de trabajo, lo cual se manifiesta en la estructura de los artículos 14, 16 y 123 constituciona-

les y en los artículos 58, 82, 354 y 440 entre otros de la Ley Federal del Trabajo que consagran: las garantías de legalidad y audiencia que poseen todos los mexicanos, y los derechos que por mandato constitucional se les otorgan y en base al dictado de la Carta Magna garantizan al trabajador, derechos específicos derivados de la misma como lo son, la jornada de trabajo, salario, derecho de asociación y derecho a la huelga entre otros.

CUARTA.- Después de un cuidadoso estudio del sistema japonés y sus posibles aplicaciones o contribuciones al sistema laboral mexicano, que para optimizar las relaciones que imperan entre patrón y trabajador actualmente, es recomendable, en personal opinión seguir los pasos que a continuación se detallan:

1. El intentar un cambio ideológico e idiosincrático tanto en la clase patronal como en la obrera;
2. Estructurar un sistema especial de aumentos de salario, de acuerdo a la antigüedad y méritos en el trabajo;
3. Elaborar métodos eficaces de medición de productividad, con sus correlativos estímulos o sanciones;
4. Estimular al trabajador para que se sienta comprometido con los objetivos de la empresa;
5. Incrementar la comunicación entre patrones y trabajadores;
6. Fomentar la responsabilidad del patrón hacia sus trabajadores no sólo en la fuente de trabajo, sino al establecer y respetar los li -

neamientos de la empresa plasmados en contratos colectivos o individuales de trabajo;

7. Respetar los ordenamientos legales procurando una conveniencia lo más armoniosa posible;

8. Los trabajadores esperan nunca ser despedidos. Si surge algún problema, los trabajadores serán transferidos a otro puesto dentro de la compañía o que se les consiga otro trabajo en alguna otra factoría;

9. Una estructura industrial que ofrezca un gran apoyo nacional a las empresas más exportadoras para la lucha por la conquista de los mercados mundiales.

Algunos de estos supuestos se contemplan en la vigente Ley Federal del Trabajo, mas no son respetados o ejercidos, ya sea por falta de fuerza de los mismos o por conveniencias de grupo. Es por eso que para finalizar se propone un estricto apego a la legislación actual que indudablemente no es sino el reflejo y producto de la evolución que ha sufrido el Derecho Laboral Mexicano.

QUINTA.- Japón, después de la Segunda Guerra Mundial y con escasos recursos naturales, logró una rápida reconstrucción y desarrollo, en los que obreros y patrones se concientizaron en producir en forma solidaria, asegurando en primer término la permanencia de las empresas y por ende del empleo. México que atraviesa por su peor -

crisis económica en su historia y con un futuro incierto, debe a través del sindicalismo mismo que juega un papel muy importante en torno a la paz social, imitar los modelos utilizados por los países en desarrollo y en especial los del Japón, para la superación de la actual crisis con amplios recursos humanos y naturales con que cuenta.

SEXTA.- México debe entre otras cosas, iniciar un movimiento en pro de la productividad, como una necesidad actual, ya que la prosperidad de éste depende únicamente en lo que patrones y trabajadores hagan, sin culpar a la inflación como la principal causa de nuestros problemas económicos, la inflación cierto es, es un síntoma del problema, pero no es el problema principal.

SEPTIMA.- No ha habido un crecimiento de nuestra productividad lo que quiere decir "hacer más con menos" y con mejor mano de obra calificada de la cual carece por desgracia la economía del país, ya que la llamada capacitación industrial, que figura en la Ley Federal del Trabajo, como obligación patronal y compromiso sindical, no es en la práctica sino un auténtico fracaso.

BIBLIOGRAFIA

ANGUIANO RODRIGUEZ, GUILLERMO.-

"Las Relaciones Industriales ante la Insurgencia Sindical",
Editorial Trillas, México 1986.

BENSUSAN, GRACIELA.-

"El Obrero Mexicano", Tomo IV, El Derecho Laboral, Editorial
Siglo XXI, México 1985.

CAMERLYNCK, G.H. y LYON-CAEN, G.-

"El Derecho del Trabajo", Editorial Aguilar, Madrid 1974.

CARPISO, JORGE.-

"Estudios Constitucionales", Editorial Instituto de Investigacio -
nes Jurídicas, UNAM México 1980, pág. 44

CASTORENA, JESUS J.-

"Manual de Derecho Obrero", Editorial Diana, México 1964.

CAVAZOS FLORES, BALTASAR.-

"El Artículo 123 Constitucional y su Proyección en Latinoamérica"
Editorial Jus, México 1976.

"35 Lecciones de Derecho Laboral", Editorial Trillas, México
1982.

CONSTITUCION DE LA FEDERACION DE TRABAJADORES DE MEXICO
México 1974.

CONSTITUCION DE LA CONFEDERACION REGIONAL OBRERA MEXICANA
México 1967.

DE BUEN, NESTOR.-

"Derecho del Trabajo", Editorial Porrúa, México 1981.

DE LA CUEVA, MARIO.-

"El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", Editorial Porrúa,
México 1974.

DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO

Tomo IV, E-H, Editorial Instituto de Investigaciones Jurídicas
UNAM México 1983, pág. 99

EGLON, H.O.-

"Lucha de Gigantes" Editorial Planeta, México 1984.

ESTATUTOS QUE RIGEN LA CONFEDERACION REVOLUCIONARIA
DE OBREROS Y CAMPESINOS

México 1969.

ESTATUTOS DE LA CONFEDERACION REVOLUCIONARIA DE
TRABAJADORES

México 1975.

FITCH, JOH A.-

"Función Social del Sindicalismo", Editorial Vea y Lea,
Buenos Aires 1964.

GARCIA CANTU, GASTON.-

"El Socialismo en México", Editorial Siglo XIX, México 1969.

GIBNEY, FRANK.-

"El Milagro Programado", Editorial Planeta, México 1982.

HADAMI TADASHI.-

"Labor Relations in Japan Today" Harper and Row,
Pub. 1981.

HUGH, PATRICK.-

"Asia's New Giant" The Brookings Institution, 1976.

JETRO.-

"Japanese Corporate Decision Making", Business Information Series No. 10

JIMENEZ CACHO, LUIS E. Y WOLDENBERG JOSE.-

"El Obrero Mexicano, Organización y Sindicalismo", Editorial Siglo XXI, México 1986

KASTOSHI, KOSHIRO.-

"The Meeting of White and Blue Collar", Japan's Labor Unions Japón 1964

LEAL, JUAN FELIPE.-

"México: Estado, Burocracia y Sindicatos", Editorial El Caballito México 1982.

LE BOUF, MICHAEL.-

"The Productivity Challenge", McGraw Hill, Nueva York 1982

MUÑOZ, MANUEL REYNA.-

"El Obrero Mexicano, Organización y Sindicalismo", Editorial Siglo XXI, México, D.F. 1986

ORTEGA MOLINA, GREGORIO.-

"El Sindicalismo Contemporáneo en México", Fondo de Cultura Económica No. 26, México 1978.

RICHARDSON, M.B. Y TAILO VEDA.-

"Business and Society in Japan" East Asian Studies, Ohio State Univ., Praeger Publisher 1981.

RICHARD PAUL.-

"El Milagro Japonés" Editorial Planeta, 1983

RUIZ DE CHAVEZ, ARTURO.-

"El Derecho Colectivo del Trabajo", Editorial Popular de los Trabajadores, México 1979.

SHIRAI, TAISHIRO.-

"A Theory of Enterprise Unionism in Contemporary Industrial Relations in Japan, Tokyo." Japan's Labor Institution, Japón 1982.

TRUEBA URBINA ALBERTO.-

"Nuevo Derecho del Trabajo" Editorial Porrúa, México 1975.
"Nueva Ley Federal del Trabajo" Editorial Porrúa, 31a. Edición México 1977

VAN HELVOOVT, ERNEST.-

The Japanese Working Man", Japanese History, Japón 1980.

VAZQUEZ, GENARO V.-

"Doctrinas y Realidades en la Legislación para los Indios", Editorial Continental, México 1975.

VOGEL, F. EZVA.-

"Japan as No. 1" Harvard University Press, Cambridge Mass., 1979

ZARCO, FRANCISCO.-

"Historia del Congreso Extraordinario Constituyente 1856-1857 Editorial Cartago, México 1971.

ZAZUETA, C Y DE LA PEÑA, R.-

"La Estructura del Congreso del Trabajo", Fondo de Cultura Económico, México 1984.

LEGISLACION

- **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**
Editorial Porrúa, México, D.F. 1985
- **Ley Federal del Trabajo, Editorial Teocalli, México, D.F.**
1986
- **Constitución Japonesa, Editorial Harbour, 1980**