

308909 35
24.

UNIVERSIDAD PANAMERICANA

INCORPORADA A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO



**"EL SINDICALISMO Y LA NUEVA
CULTURA LABORAL".**

TESIS PROFESIONAL

QUE PRESENTA EL ALUMNO:

JUAN ANTONIO LOPEZ JIMENEZ

PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

DIRECTOR DE TESIS:

GONZALO URIBARRI CARPINTERO

MEXICO, D. F.

1997

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

AGRADECIMIENTOS:

Agradezco a mi abuelita Raquel Medina Reza por su apoyo inestimable, por su confianza y por sus oraciones.

Agradezco a mi padre Francisco Javier López Gómez por su ejemplo continuo, su honradez implacable y su dedicación hacia el trabajo.

Agradezco a mis hermanos Francisco Javier y Victor Alberto por sus consejos oportunos y sus observaciones en lo profesional y en lo espiritual, por su perseverancia y firmeza en la ejecución de sus objetivos.

Agradezco a mi hermana Paola Florencia López Jiménez por practicar la virtud de la paciencia para con su hermano, por su cariño infinito y por continuar con la tradición jurídica dentro de la familia.

Agradezco a mis amigos César, Gustavo, Juan Mario, Jesús, Joaquín, Juan Antonio, Ignacio y Leopoldo, por su vitalidad, por su amistad a prueba de distancias y por compartir sus realidades y sus sueños, siempre dentro del concepto UPADD.

Agradezco a Dios por permitirme seguir al tanto de la evolución de mi consciencia para poder comprender y servir a los demás.

**Esta Tesis está dedicada a mi madre
Sra. Florencia Jiménez de López.**

INDICE

INTRODUCCION.	páginas: i.
CAPITULO I. RAZON DEL SISTEMA LABORAL EN MEXICO.	2.
1.- Evolución de la Clase Obrera.	2.
2.- Evolución del Gremio Patronal.	6.
3.- Intervención del Estado en Materia de Trabajo.	9.
CAPITULO II. EL SINDICALISMO MEXICANO.	15.
1.- Razón de Ser del Sindicalismo.	15.
2.- Diferencia entre Sindicato y Sindicalismo.	21.
3.- Sindicato y Derecho Laboral.	23.
4.- Atraso en la Cultura Sindical Mexicana.	32.
5.- Cómo debe ser el Sindicalismo del Futuro.	41.
CAPITULO III.- IMPACTO DE LA LEGISLACION LABORAL ACTUAL EN EL MEXICO CONTEMPORANEO.	54.
A) LEY FEDERAL DEL TRABAJO.	54.
1.- Una Ley de Corte Proteccionista.	54.
2.- Necesidad de la Reforma.	57.
B) TRATADO DE LIBRE COMERCIO CON AMERICA DEL NORTE.	69.
1.- Naturaleza Jurídica.	72.
2.- Impacto Laboral del T.L.C. en el Derecho Laboral Mexicano.	73.

CAPITULO IV. LA NUEVA CULTURA LABORAL.	85.
1.- Concepto y Razón de Ser.	85.
2.- Papel del Sindicalismo en la Nueva Cultura Laboral.	93.
CAPITULO V. ALTERNATIVAS PARA EL PROGRESO LABORAL EN MEXICO.	100.
1.- La Cultura del Logro.	100.
2.- Capacitación y Adiestramiento = Competitividad.	104.
3.- La Productividad.	107.
4.- La Pequeña Empresa.	110.
CONCLUSION.	114.
BIBLIOGRAFIA.	vii.
ANEXO: "PRINCIPIOS DE LA NUEVA CULTURA LABORAL".	x.

INTRODUCCION

INTRODUCCION:

1)Competitividad: Acción de contender con personas físicas o morales que aspiran a la consecución de la misma cosa.¹ Habilidad de un país o una empresa para generar proporcionalmente mayor riqueza que sus competidores en los mercados internacionales.²

2)Productividad: Medida de eficiencia con que una empresa o una economía produce bienes y servicios. Indicador clave del vigor económico de una nación.³

3)Calidad: Conjunto de cualidades de una persona o una cosa que le dan el carácter de excelencia.⁴

4)Excelencia: Grado eminente de perfección. En muy alto grado por autonomía.⁵

Comienzo con la definición de estos conceptos, pues ésta tesis girará en ese contexto. El presente trabajo tiene que ver con actitudes y modos de pensar en el terreno jurídico-laboral que se deben tomar en cuenta dentro del Derecho del Trabajo. La perspectiva desde el comienzo hasta la conclusión será analizar el concepto "trabajo" desde un punto de vista humano, por que el Derecho es ante todo una ciencia humanística que existe para regular las distintas conductas de los seres humanos; de manera que, se tomará en cuenta su doble dimensión: la dimensión personal, (la fuerza del trabajo es inherente a la persona y enteramente propia de aquél que con ella trabaja y para utilidad de quien la recibió de la naturaleza), y la dimensión de necesidad, (del fruto de ese trabajo

¹ Diccionario Larousse. p.52. México.

² Concepto aportado por el Foro Económico Mundial (F.E.M.). 1993.

³ Concepto aportado por la Organización Mundial de Comercio (O.M.C). 1992.

⁴ op. cit. p. 41.

⁵ op. cit. p. 75.

necesita el hombre para sustentar su vida, lo que es un deber imprescindible impuesto por la misma naturaleza).⁶

Esta tesis propone cambios en el sindicalismo mexicano planteando alternativas reales que permitan cumplir con los compromisos internacionales, haciendo posible la máxima del derecho laboral, como derecho social que es, de acuerdo con el Artículo 2º de la Ley Federal del Trabajo,⁷ lo que para el Maestro Néstor De Buen se traduce en: "asegurar la vida, la salud y el nivel económico decoroso para el trabajador y su familia"⁸, o como señala el Maestro Alberto Trueba Urbina "el derecho social es el conjunto de principios, instituciones y normas que en función de la integración protegen, tutelan y reivindican a los que viven de su trabajo y a los económicamente débiles"⁹. Si bien es cierto, el Derecho del Trabajo ha evolucionado y en diversos momentos tuvo que adoptar determinadas posiciones, a veces revolucionarias, a veces tutelares, a veces de concertación, a veces liberales. En el presente trabajo, se propone el lugar hacia donde debe enderezarse (reformarse) la nueva posición del derecho laboral y propone una nueva cultura del trabajo entre los mexicanos, respetando el pasado histórico y los grandes logros de la clase trabajadora.

El sindicalismo es pieza clave en la compleja interrelación de obreros, patrones y gobierno. En su calidad de institución intermedia, el sindicato juega un papel definitivo en la nueva cultura laboral de finales del presente siglo. A lo largo de este trabajo analizaré sus conceptos, sus características, su historia, su atraso frente a los retos económicos globalizadores y las alternativas para su reforma sin perder de vista que el sindicalismo es más acción que teoría. Desde que el Estado quiso controlar todas las instituciones

⁶ LEON XIII. Carta Encíclica "Rerum Novarum". Ediciones Paulinas. p.38.

⁷ "lograr el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones".

⁸ DE BUEN Néstor. "DERECHO DEL TRABAJO". Ed. Porrúa, S.A. Séptima Edición. México 1987. Tomo Primero. Pp

⁹ TRUEBA URBINA. "El Nuevo Derecho del Trabajo". Porrúa. 4a edición. México. 1972.

laborales, protegió a una de las partes (los trabajadores), y creó un círculo vicioso, del que hasta hoy no ha podido salirse. Sin embargo el objetivo, después de haber analizado los detalles y lo complejo del problema, en apariencia sin solución, no es llegar a una conclusión pesimista, sino propositiva. Hay que conciliar los intereses que están en juego, como acertadamente señala el Lic. López Díaz "...la nueva cultura laboral debe nacer del consenso de todos los actores sociales, sin excluir ninguno, es decir, en su discusión y propuestas deben intervenir trabajadores, empresarios, sindicatos (oficiales e independientes), autoridades laborales, expertos en la materia, la Barra Mexicana de Abogados, Universidades, para que a través de una consulta nacional, pueda nacer un nuevo derecho mexicano laboral por consenso y no por imposición unilateral de nadie"¹⁰. Hoy los trabajadores y los patrones deben buscar posibilidades de entablar mecanismos, y formas de comunicación sin vulnerar lo que tienen ambos en común: la fuente de trabajo.

En el sexenio del entonces presidente de México, Carlos Salinas de Gortari, se establecieron compromisos que nos involucran social y jurídicamente por mucho tiempo. Uno de ellos es el Tratado de Libre Comercio de América del Norte del que se hace un análisis. Después de un proteccionismo del Estado mexicano para con sus empresas públicas y privadas en detrimento de la competitividad, la necesidad era que México abriera sus fronteras al mundo, pues la vieja concepción estatal resultaba insostenible. El reto del Tratado: vender y comprar sin trabas arancelarias, importar y exportar sin gravámenes engorrosos. Se dice fácil, pero como socios tenemos a Canadá y Estados Unidos de Norteamérica, cuya capacidad comercial se encuentra en los primeros lugares del mundo, además hay que tomar en cuenta a los países que se han ido sumando a este bloque económico, como Chile y Venezuela. En el cuerpo de este trabajo se analizarán los obstáculos que enfrenta el mercado mexicano con los actores del derecho laboral entre quienes está el Sindicato.

¹⁰ LOPEZ DIAZ Filiberto. "LA NUEVA CULTURA LABORAL". artículo publicado en Revista Laboral. Número 42. Ed. Sícco. Pp.68.

Se aborda también la propuesta de reforma a la Ley Federal del Trabajo, en virtud de ser éste el mecanismo jurídico rector de todas las relaciones de carácter laboral a nivel nacional (lo que no pasa con nuestros socios comerciales del T.L.C. que regulan sus relaciones en un mosaico de leyes federales, estatales y locales).

Por razones de espacio y para mayor precisión en los temas, los artículos de la Ley Federal del Trabajo o conceptos del Derecho Laboral que no estén aquí analizados, se presumen aceptables para el establecimiento de la nueva cultura laboral. Desde la perspectiva jurídica y tomando como base al Sindicato esta tesis propone una nueva cultura laboral libre de imposiciones unilaterales, ni de los trabajadores, ni de los patrones, ni del gobierno. Una cultura laboral que nazca del acuerdo de voluntades, en el que cada parte ceda un poco de sus pretensiones en favor del conjunto que, a final de cuentas, es la nación. La historia nos dice que la clase trabajadora y la clase empleadora han estado siempre en pugna, y que el gobierno es el que dirime las controversias y un tiempo lo hizo así, legislando a favor de los trabajadores; hoy el escenario es distinto y de entre los factores de influencia laborales existentes uno cobra fuerza inevitable: el comercio libre, de ahí la urgencia de ir incorporando la nueva cultura laboral al quehacer nacional. Figura aceptada como proyecto nacional por el actual presidente de la República Dr. Ernesto Zedillo Ponce de León, quien en los actos alusivos a los festejos del 1o de mayo de 1996 señala: "Un sindicalismo que sólo ve hacia el pasado, se arriesga con perder el futuro...la nueva cultura laboral consiste en promover más y mejores empleos, alentar la competitividad de la economía del país, valorar el trabajo y remunerarlo mejor para que sea sustento de una vida digna para los obreros y sus familiares..."¹¹.

Para la superación de un pueblo uno de los renglones más importantes es el trabajo, que existe en la naturaleza íntima del hombre y cuya actualidad exige que se

¹¹ Discurso pronunciado por el Presidente de México Dr. Ernesto Zedillo Ponce de León, en la Residencia Oficial de Los Pinos el día 3 de mayo de 1996.

descubran sus nuevos significados y que se formulen, al mismo tiempo, los nuevos cometidos que en este campo se brindan a cada hombre, a cada familia, a cada nación y a todo el género humano.¹² El que trabaja bien vive bien, pero para trabajar bien se necesitan presupuestos que hagan posible esa bondad, y en ese sentido, la economía juega un rol definitivo pues es la ciencia rectora de la administración de los recursos materiales. El momento actual exige nuevos esquemas de acción en el terreno económico; pocos son los países cuya economía no esté proyectada dentro de la globalización económica y nuestro país no es la excepción.

El Tratado de Libre Comercio con América del Norte es un compromiso que exige un alto grado de competitividad, productividad y calidad; si la corrupción sigue presente en el sistema laboral mexicano, sumando las deficiencias legislativas, se corre el peligro de ser sobrepasados por la modernidad y permanecer en el Tercer Mundo en el eterno discurso político del "nuevo intento para superar la crisis"; permanecer suspendidos en el tiempo viendo como aumenta de manera fatal ese número angustiante de 40 millones de pobres en México.

El pasado mexicano nos remonta a una etapa de transición violenta, de imposición de las armas ante el desorden social, eso fue la Revolución Mexicana; el presente requiere de cambios profundos siguiendo las directrices del raciocinio y del cambio civilizado, la clase obrera debe superar el viejo esquema del antagonismo clasista y buscar el logro de sus demandas siguiendo la línea del cambio inteligente. En la parte final de este trabajo se presentarán algunas alternativas para conformar un nuevo sindicalismo y para insertar la nueva cultura laboral en la sociedad mexicana. Debemos estar conscientes de que nuestra realidad nos compromete a nosotros y a nuestros hijos, que la expansión comercial es un hecho y que hoy ya no caben actitudes equivocadas.

¹² JUAN PABLO II. "Laborem Excersens". Ediciones Paulinas. p. 116.

Estos son los puntos que se abordarán en la presente tesis donde se propone el orden y la justicia aplicados a ese complejo sistema jurídico llamado Derecho Laboral o Derecho del Trabajo en donde es posible conseguir el anhelado ideal de progreso y modernidad que exigen los tiempos actuales, manteniendo a la vez firmes y sólidas las victorias sociales conseguidas por la clase trabajadora, reafirmando la importancia de la dimensión humana de aquél que presta un servicio personal subordinado.

CAPITULO I

CAPITULO I.- RAZON DEL SISTEMA LABORAL EN MEXICO.

El trabajo es una característica esencial del hombre. Es una actividad que lo dignifica, que le produce satisfacciones en sus ámbitos espiritual y material, por lo que es importante que la labor que desarrolle para su subsistencia y la de su familia, esté acorde con sus metas personales y su dignidad frente a los otros hombres. De aquí que es vital que el Derecho del Trabajo esté a la altura de la naturaleza del hombre visto como ser humano y no como un factor de la producción.

El mundo del trabajo ha provocado la aparición de fenómenos sociales. Su evolución fue de manera individual al principio (el maestro con su discípulo), pero el cambio profundo se dió a nivel de masas de donde surgieron las grandes transformaciones sociales. Aparecieron el Feudalismo, la Revolución Industrial, la Revolución Francesa, la Revolución Mexicana, entre otros movimientos de carácter masivo, así como la aparición de los dos grandes sistemas político-económicos determinantes en el Estado Moderno: el Capitalismo y el Socialismo. Las reformas laborales siempre nacieron del trastorno dentro de las sociedades, el sindicalismo fue producto de un trastorno, de una necesidad de representatividad de la clase trabajadora, que en un principio adoptó una posición antagónica frente al patrón, posición que, como todo cambio social, ha evolucionado hasta nuestros días. Para entender esa evolución es necesario remontarnos a los orígenes.

A) RELACION OBRERO-PATRON

1.- Evolución Histórica de la Clase Obrera.

La clase trabajadora ha adoptado diferentes nombres: jornaleros, discípulos, aprendices y hasta súbditos. El origen de esta clase tiene aparejada una concepción errónea

del significado de la persona como ser constituido de alma y cuerpo. Los derechos humanos no estaban reconocidos para ciertos hombres, así lo demuestran las antiguas culturas como la romana, la egipcia o la germana, donde una persona tenía la propiedad sobre otras por el hecho de pertenecer al grupo poderoso o a la raza dominante; la humanidad con que eran tratados dependía de la generosidad del patrón que muchas veces era nula. La contraprestación (en caso de existir), era la protección y el alimento, de aquí que se dieran las primeras luchas sociales como, por ejemplo, la de los patricios contra los plebeyos para lograr la igualdad de derechos en tiempos de la República Romana.¹

La historia propiamente de la clase trabajadora en su fase moderna inicia, para el maestro Trueba Urbina en la Europa del siglo XVIII como consecuencia de los grandes descubrimientos científico y técnicos; "el absoluto egocentrismo que sustituye el antiguo teocentrismo colocando al hombre como un ser capaz de someter a la naturaleza a su entero capricho"². Con la gestación de la Revolución Industrial surge el movimiento obrero organizado. El maquinismo intenta sustituir la mano de obra que se vuelve barata, impidiendo al trabajador de fábrica y al campesino del campo sobrevivir con su familia. Nestor de Buen L. afirma: "El movimiento obrero con algunas insipientes manifestaciones en las asociaciones de compañeros, nace cuando verdaderamente se produce el fenómeno técnico de la Revolución Industrial, que trae consigo el resultado inmediato del nacimiento del proletariado"³. Después de los inventos de los grandes genios como lo fue la máquina de vapor y al no dar su justa dimensión a la máquina y a la dignidad de los trabajadores, las condiciones de subsistencia de la clase obrera tocan fondo y así, se inserta el pensamiento socialista-comunista de Carlos Marx y Federico Engels, quienes con una cosmovisión esencialmente materialista ubican al trabajo como una mercancía, al capitalismo como una etapa previa a la igualdad utópica y a los trabajadores como el medio de hacer una Revolución total.

¹ GUEVARA RAMIREZ Luis. "Síntesis de Historia Universal". Herrero. 4a edición. 1981. México. p.102 a 106.

² op. cit. p. 226.

³ op. cit. p. 79.

Sin caer en subjetivismos se puede afirmar que este pensamiento materialista cala hondo a fines del siglo XIX y principios del XX en el mundo dentro de la clase obrera (proletariado en términos socialistas-comunistas), y no era para menos si se trataba de una clase que se hacía cada vez más numerosa y se enfrentaba a la clase dueña de los medios de producción, mucho más pequeña y con el goce y disfrute de todos los privilegios materiales. De manera que el fenómeno fue de masas, respaldadas por la élite intelectual (Saint-Simon, Charles Fourier, J. P. Prudhon, Hegel, Marx, Engels, Luxemburgo, Lennin, Mao, etc.) y el paso siguiente fueron los cambios estructurales revolucionarios comenzados en México y desarrollándose en otras latitudes como China, Rusia y países Europeos. De los triunfos armados se continuó con las reformas en el papel, así las Constituciones y leyes reglamentarias incluyeron reformas en materia laboral.

Para algunos tratadistas el Derecho del Trabajo se asocia exclusivamente a la clase trabajadora, haciendo a un lado al gremio patronal; lo entienden como un derecho clasista, limitado al bando débil de la relación. Para el maestro Mario de la Cueva: "Se trata de un derecho de una clase frente a otra. Ninguna legislación en el mundo ha marcado con el mismo esplendor de la nuestra, la naturaleza del Derecho del Trabajo como un derecho de clase. Fue indispensable por derecho a la tradición democrática, reconocer el derecho de los patrones a formar sindicatos"⁴. Para Trueba Urbina El Derecho mexicano del trabajo "no es norma reguladora de relaciones laborales, sino estatuto protector de los trabajadores, instrumento de lucha de clases en manos de todo aquel que presta un servicio personal subordinado a otro"⁵, de lo que se desprende un cierto deseo doctrinal de desterrar a una de las partes de la relación laboral de la rama del Derecho del Trabajo exclusivisándola a la clase trabajadora, lo que no es sano para el desarrollo armonizador entre los factores de la producción, además no olvidemos que la legislación concede derechos a los patrones no por cortesía democrática sino por elemental justicia a la que está enderezada el Derecho del Trabajo. El maestro Néstor de Buen concluye razonablemente lo siguiente: "Si nuestro Derecho contiene disposiciones que favorecen a los patrones, habrá que llegar a la

⁴ DE LA CUEVA Mario. "El Nuevo Derecho". Ed. Porrúa. 12ava ed. México p. 87.

⁵ TRUEBA URBINA. "El Derecho del Trabajo". Ed. Porrúa. 6a ed. p. 226.

conclusión de que no sólo es un Derecho en favor de los trabajadores y que, por lo tanto, no es un derecho de clase".⁶

Hace no muchos años la historia nos dibujó un espejismo, con el derrumbe del sistema socialista en la U.R.S.S. a finales de la década de los ochenta y principios de los noventa, junto con los países satélites de la influencia comunista ubicados en Europa del Este; se pensó en un triunfo del capitalismo como sistema económico sobreviviente, sin embargo éste no es el fin de la historia como lo decreta el intelectual Fucuyama, pues el sistema capitalista también adolece de sus deficiencias propias, no ha dado la solución al problema social ni económico, lo que repercute en una incorrecta distribución de la riqueza. El capitalismo llevado al exceso se deshumaniza y materializa y pierde el sentido de su función esencial: el "oikos-nomos", es decir, la administración de la casa, la administración de los Estados. En el capitalismo deshumanizante los trabajadores con todo y sus triunfos ya obtenidos siguen siendo engañados.

Nuestro país no es la excepción, bajo las banderas del neoliberalismo y la tecnocracia se ha entrado a un juego de oferta y demanda donde los competidores extranjeros tienen mas ventajas para invertir en nuestro país que los propios con-naconales, y donde los trabajadores mexicanos deben encontrar nuevas fórmulas para abatir el atraso en la competitividad y el desempleo, lo que es una misión delicada y urgente para la liberalización de nuestros mercados.

Pero antes de proponer reformas y cambios en la cultura laboral mexicana, es necesario reconocer los grandes logros de la clase obrera mexicana a lo largo de su historia, los grandes logros del sindicalismo para sus agremiados como el reparto de utilidades, la reglamentación del trabajo para mujeres y menores, el contrato colectivo de trabajo, el aguinaldo, las pensiones a jubilados, la vivienda digna para los trabajadores, o la seguridad social. En este momento se necesita un cambio de mentalidad en los sindicatos para

⁶ op. cit p. 58.

enfrentar la nueva realidad económica y social que afecta directamente nuestro destino como nación.

Actualmente nuestras instituciones laborales están vulneradas por una corrupción interna de muchos años, lo que ha provocado que la dirección se pierda en el capricho de unos cuantos líderes sindicales que utilizan su puesto para beneficio personal olvidándose de su representación social y de su deber ciudadano, además, existe el problema de la mala administración que no se da abasto con la cantidad tan desorbitante de afiliados. Es por eso que el sindicalismo debe cambiar su configuración hacia el interior, implementando mecanismos para organizarse y reestructurarse mejor.

Después de las grandes conquistas de los obreros, debe venir un período de organización interna y conciliación con los demás factores de la producción, haciendo a un lado el enfrentamiento antagónico; todo con el objetivo de proponer un nuevo camino laboral que beneficie a la nación entera, en donde por supuesto se encuentran los trabajadores.

2.- Evolución Histórica del Gremio Patronal.

Aquí no cabe la distinción entre vencedores y vencidos, pues el patrón o empleador no es más que una persona que también desempeña un trabajo igual que todos los hombres. En opinión del catedrático de la Universidad Panamericana Dr. Juan Soto Cerbón "...el trabajo de cada persona lo conduce por una parte a una dependencia necesaria y natural respecto de sus compañeros y del entorno laboral; y por otra, lo convence de su propia importancia y del servicio que se presta a sí mismo, a su familia y a la sociedad, creando así un verdadero sentimiento de unidad, que es solidaridad...El trabajo del hombre es un elemento invaluable de cooperación, de servicio y de convivencia, nunca de lucha y

enfrentamientos vindicativos; y la diferencia que nace de la diversificación de actividades, de funciones y de niveles de autoridad, son formas de enriquecimiento de su individualidad, de pluralidad en las relaciones humanas".⁷

La remuneración del patrón siempre queda bajo un riesgo, es decir, en su calidad de empresario, como la misma palabra lo dice, emprende algo concreto y con fines de permanencia, pues siguiendo el pensamiento del Dr. Soto Cerbón, estaríamos hablando de "negocio" en caso de no tener fines de continuidad; así el patrón, invirtiendo un capital que le puede dar rendimientos o pérdidas se lanza a la consecución de un fin de naturaleza preponderantemente económica. El trabajador, por su parte, es una persona que presta sus servicios a cambio de un salario, mismo que no está en riesgo, tiene la plena seguridad de que cuenta con ese dinero, aunque también en éstos tiempos el poder adquisitivo del salario se ha devaluado en exceso. "Con un salario mínimo del año de 1977 se compraba tres veces más que con un salario mínimo de 1993"⁸, sin embargo, a pesar de la desventaja, la contraprestación no deja de ser segura.

El patrón entonces, no es superior al trabajador, pues también realiza un trabajo en concreto que consiste principalmente en "emprender" una tarea específica en la que se incluye el elemento humano, de ahí el nombre de empresario. El empleador absorbe para sí todos los riesgos de triunfo o fracaso, fundamento de su participación mayoritaria en las ganancias (cuando las hay) de la empresa. Su quehacer es vital dentro del ciclo de la producción, así como también es vital la participación de los trabajadores en esa gran maquinaria humana llamada empresa.

Para la Ley Federal del Trabajo patrón es "la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores"⁹. La historia de la clase empleadora también se remonta a los orígenes del hombre. Dentro de las sociedades, ante la necesidad de ejecutar

⁷ SOTO CERDON Juan. "Teoría General del Derecho del Trabajo". Trillas. Primera Edición. México. 1992.

⁸ MORENO Martín. "Los Trabajadores: Tres Lustros de Merma Salarial." Revista Epoca No. 272 p.10.

⁹ Artículo 10º de la Ley Federal del Trabajo. Anaya Editores.

una tarea determinada, siempre alguien ordena y alguien obedece. Por regla general las grandes civilizaciones previas al Renacimiento, incluyen en su jerarquía a esta clase, sin darle la denominación de patronos, muy seguido se llegaron a confundir con la clase gobernante, pues es mas común que el destino de los capitales se mantenga en esas manos. Así pues los sistemas económicos adoptados por los países occidentales, dieron pie a que esta clase fuera mucho menor que la otra, la asalariada, sin embargo ambas clases se necesitaron siempre. "Junto al trabajo, el papel que desempeñaba el factor tierra y el factor naturaleza se va transformando en el factor capital que tiende a quedar en muy pocas manos, pero que complementa el ciclo de la producción"¹⁰. El trabajo prestado por los obreros y campesinos en tiempos de la Revolución Industrial no fue justo, sus percepciones nunca estuvieron a la altura de sus necesidades. Por su parte el gremio patronal no se preocupó en buscar soluciones para avanzar en la unidad hacia la recuperación de unos y de otros, de ahí que, ante el estado de necesidad inminente, apareciera la corriente ideológica del socialismo-comunismo que enfrentó violentamente a estas dos clases en una lucha desigual.

El concepto de patrón se hizo presente con la aparición del comercio en la Italia medieval. Se fueron gestando los gremios patronales que contrataban a una gran cantidad de trabajadores para diferentes tipos de trabajos. Esta actividad cundió por la mayoría de los puertos europeos en donde existía el mayor flujo de mercancías para vender y comprar, así se formaron Ligas muy poderosas de comerciantes marítimos como la Liga Hanseática en la Germania. Como quedó apuntado, junto con la Revolución Industrial también apareció la injusticia extrema, los dueños de las grandes fábricas, sobretodo en Inglaterra y Francia poco les importó la contracción salarial de sus empleados, quienes literalmente comenzaron a morir de hambre. Así, por medio de la violencia, se fueron imponiendo una serie de derechos como el trabajo de menores y mujeres o las horas de trabajo diurno o nocturno. De esta manera se procuró la igualdad entre las clases con el advenimiento de la Revolución Francesa que implantó el ideal democrático en todo el mundo.

¹⁰ DOMÍNGUEZ VARGAS Sergio. "Teoría Económica". Ed. Harla. 1992. México. 20ava edición. p. 49.

La explicación de la naturaleza antagónica de la clase trabajadora y la patronal se encuentra en los dos sistemas económicos determinantes en el mundo contemporáneo: el comunismo (trabajadores) y el capitalismo (patrones). Cada clase se atrincheró en su sistema, creando un enfrentamiento permanente, cada sistema también mostró sus deficiencias, los dos estuvieron lejos del humanismo que debe traer aparejado la economía. Hoy en día, supuestamente el comunismo está fuera de combate y el capitalismo subsiste, lo cierto es que el sistema más conveniente será aquel que reparta correcta y equitativamente la riqueza, en donde nadie salga perdiendo, con lo que la historia nos puede enseñar que podemos formar un sistema económico nuevo de cara al nuevo siglo que no sea necesariamente el actual. Los extremos y los excesos nunca son saludables.

3- Intervención del Estado en Materia del Trabajo.

En los últimos años hemos sido testigos de una nueva estrategia de desarrollo que constituye al Estado como impulsor de la economía y por la acción empresarial del capital privado. "Los esquemas sostenidos en el pasado ya no podían sostener las demandas de una población cada vez más plural, más dinámica y más compleja, inscrita en un entorno mundial cambiante y competitivo"¹¹.

El Estado moderno ha jugado dentro de la relación laboral obrero-patrón un papel mediador y paternalista, preocupado por que los factores de la producción mantengan un equilibrio justo. Antes de la Revolución Mexicana la clase trabajadora no gozaba de las garantías suficientes para llevar una vida digna. La única obligación para los patrones de aquel entonces era el salario, lo demás corría por cuenta de su generosidad. Antes de la Reforma, La Iglesia tenía una autoridad moral sobre los dueños de los medios de producción, los patrones sólo estaban obligados en conciencia a otorgar un salario a sus subordinados acorde al trabajo que prestaban.

¹¹ RUIZ DE CHAVEZ VILLAFUERTE Adrián. "Una Buena Inversión Llamada Pequeña Empresa". Artículo publicado en la revista ITSMO No. 203.

Posteriormente, después de la Reforma, en la dictadura porfirista, el país presentó cambios importantes en su economía, logró superar la crisis y elevó el valor adquisitivo de la moneda mexicana; aunque parezca mentira, el peso valía más que el dólar, sin embargo el éxito económico tuvo un costo. Entre la clase pobre existían grandes injusticias¹², tan graves que desataron un movimiento armado, planeado por los intelectuales y políticos bien formados, pero llevado a la práctica por las masas de población rural desprotegida repartidas en todo el territorio nacional. Antes de la Revolución Mexicana no existía un conjunto normativo que determinara los derechos de los trabajadores, un hecho cotidiano era ver en el campo y en las ciudades una cantidad enorme de gente indigente, hundida en la pobreza extrema, contrastando con la vida próspera y cómoda de los dueños de las grandes fábricas, de las grandes haciendas, de los grandes ingenios, de los grandes latifundios. No existía una correcta distribución de la riqueza, a pesar de que a nivel macroeconómico la situación del país era holgada. El movimiento armado intentó acabar con este fenómeno social, con la creación del artículo 123 Constitucional, permitiendo y legislando la aparición de los sindicatos como instituciones intermedias entre el patrón y los trabajadores.

"La intención del Estado emanado de la Revolución era reivindicar los derechos de los desprotegidos repartiendo la riqueza entre toda la población. Así se dió un gobierno de corte socialista con el general Lázaro Cárdenas del Río, quien, influenciado por las ideas socialistas que emergían existosamente en aquel entonces, incrementó el reparto de tierras e inclusive fue provocador de huelgas a través de su aliado Vicente Lombardo Toledano, líder de la Confederación de Trabajadores de México (C.T.M.) fundada en 1936, organismo de corte socialista que se constituyó en contrapeso de la Confederación Regional Obrera Mexicana, fundada en 1918, liderada por Luis N. Morones, organismo de corte capitalista. Asimismo, con el General Cárdenas se creó la Confederación Nacional Campesina (C.N.C.)"¹³.

¹² El Código Penal vigente de aquel entonces (1º de abril de 1872), aunque prohíbe que los empresarios paguen sueldos en otra forma que no sea en monedas de curso legal, o que los dueños de las fábricas, talleres y obrajes tengan cárceles privadas (arts. 430, 633 y 988), se establece, en cambio, la responsabilidad civil del criado o dependiente que no cumpla con exactitud las órdenes de su amo; prohíbe y condena la huelga, clasificándola dentro de los delitos contra la industria y comercio (art. 925).

¹³ AYALA Anguiano Armando. "Vida de los Gubernantes", Ed. Contenido, México. 1996. Pp. 63 a 79.

Los siguientes gobiernos retomaron el corte capitalista liberal pero haciendo énfasis en lo social; además entendieron su posición geográfica-estratégica con los vecinos del norte. A los Estados Unidos de Norteamérica no les convenía tener un vecino con tendencias socialistas y así lo hicieron sentir en nuestro país, lo que ocasionó que el Gobierno mexicano tomara cartas en el asunto del sindicalismo y sus inclinaciones a lograr la sociedad sin clases. Poco a poco se fueron comprando líderes, a los radicales se les encarcelaba o se les desaparecía, pero también se otorgaron muchas concesiones a la clase trabajadora, apareciendo con ello el paternalismo gubernamental hacia las clases humildes, y para acabar de una vez por todas con el problema de un sindicalismo poderoso y sin control, el Partido Revolucionario Institucional adhirió a sus filas a las coaliciones obreras que aglutinaban más trabajadores, es decir, la CTM y la CROM en un principio, después se sumarían la C.R.O.C., el Congreso del Trabajo y otros organismos obreros, otorgándoles cuotas de poder en el poder legislativo y ejecutivo. Hasta la fecha, se dan los pseudo-líderes sindicales que son diputados, senadores y hasta gobernadores que no se preocupan por los intereses de sus agremiados, importándoles ante todo su beneficio personal y quedar bien con el sistema político que los ha llevado a donde están. Surgen así, aberraciones contrarias al Derecho del Trabajo como el "charrismo".¹⁴

Sin embargo con toda esta alianza de carácter político, el sindicalismo mexicano descuidó su función principal: proteger los intereses de la clase trabajadora. Al no tener ideales ni objetivos claros, pues de una postura socialista-comunista pasaron a formar parte del Gobierno liberal, se provocó un descontrol interno al carecer de una filosofía para la acción. Las cúpulas fueron cayendo una a una por las mieles del deseo de poder político y económico. Pensaron que las concesiones que el Gobierno había dado a través de la Ley Federal del Trabajo eran suficiente para tener contentos a sus agremiados. La corrupción, la burocracia y la dictadura partidista han impedido que se registren de manera clara los objetivos de la Revolución. La pobreza y el atraso siguen vigentes, y el Estado aún no ha encontrado el modo de procurar la justicia social.

¹⁴ Líderes sindicales impuestos y pagados por el Gobierno sin el consentimiento de los trabajadores y subordinados al sistema político del Partido Revolucionario Institucional.

En materia laboral, después de haber creado los apartados "A" y "B" del artículo 123 Constitucional para los trabajadores del sector privado y al servicio del Estado respectivamente, se crearon también sus leyes reglamentarias. La estrategia gubernamental durante los últimos años ha sido privatizar las empresas públicas (TELMEX, Baneos, etc.), por lo que esos trabajadores pasaron a ser regulados por la Ley Federal del Trabajo, y por lo tanto entran a jugar con las reglas de la oferta y la demanda, de ahí las presiones del sector empresarial en el sentido de reformar dicha ley para enfrentar el reto globalizador.

El gobierno ha logrado alianzas importantes con el sector obrero y campesino, aglutinando a todos los sectores de casi todas las ramas económicas en grandes Centrales y Confederaciones como la C.T.M. y el Congreso del Trabajo dándoles a sus líderes entrada al Partido en el poder y a funciones de gobierno, sin embargo, debido a la carencia de representatividad dichas corporaciones han perdido fuerza y con un nuevo enfoque comienzan a aparecer de manera importante los sindicatos independientes lo que ya no conviene a la estrategia del gobierno a la hora de tomar las decisiones unilaterales. De cualquier forma, los medios de control estatales sobre los sindicatos son muy eficaces aún. El maestro Manuel Lastra Lastra al respecto comenta lo siguiente: "...en nuestro país, las formas de control estatal sobre el sindicato han sido, entre otras, los requisitos del registro, el depósito de sus estatutos, el reconocimiento de nuevas directivas sindicales, la calificación de las huelgas"¹⁵. Lo apuntado por el maestro Lastra equivale a decir que la personalidad jurídica del sindicato depende del reconocimiento del Estado, lo que va en contra de esta institución laboral. El artículo 359 de la Ley Federal de Trabajo expresa que: "Los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular sus programas de acción"; pero con las limitaciones impuestas por el propio Estado, utilizadas como medios de control, se están vulnerando los derechos de autonomía y libertad de acción de los sindicatos consagrados constitucionalmente.

¹⁵ LASTRA LASTRA Manuel. "Derecho Sindical". Ed. Porrúa. Segunda Edición. México. 1993. p. 296.

Hoy en día el Gobierno trata de conciliar entre los derechos adquiridos por la clase trabajadora y las necesidades que enfrenta hoy la planta productiva nacional, encarnada en las demandas del gremio patronal, por lo que ha procurado una etapa de dialogo a través de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, pero dadas las circunstancias de cerrazón que se dan en el interior de los Sindicatos que no están dispuestos a abandonar su situación de comodidad y poderío frente a los dueños de las empresas, sobretudo los Sindicatos de viejo cuño, dichas pláticas avanzan lento. El Estado trata de transmitir la idea de que la clase trabajadora ha cambiado realmente, aunque no absolutamente, pero para provocar la gestación de nuevas fórmulas que permitan incrementar los bolsillos de todos los mexicanos por igual, se necesitan hacer algunos cambios importantes a nivel legal y a nivel institucional, y aquí entra la creación del nuevo sindicalismo. Hoy ya no cabe la postura proteccionista que solo crea círculos viciosos de corrupción y malas administraciones a nivel gubernamental, privado y sindical, sino la obtención de ingresos a través del juego del libre mercado en donde la decisión y la excelencia lo determine la sana competencia propia del capitalismo de fin de siglo, así lo esta pidiendo el mundo, el Estado mexicano actual debe estar conciente de ello. El Estado Mexicano, sin olvidar el sistema liberal al que pertenecía y entendiendo sobretudo su vecindad con los Estados Unidos, desarrolló toda una política proteccionista hacia la clase trabajadora incluyendo a los trabajadores del campo, elevando sus derechos al rango constitucional, aglutinando a los Sindicatos en grandes corporaciones como la mencionada C.T.M., la C.R.O.M., la C.R.O.C., la C.N.O.P., etc., curiosamente adheridos al partido político en el poder, y como veremos mas adelante, la estructura sindical se deformó al grado de servir incondicionalmente a los intereses del Gobierno y no ver mas allá del plan sexenal, por lo que los cimientos reales de protección de los derechos de los trabajadores fueron desvaneciéndose. El punto central de ésta tesis es volver a encontrar los caminos que nos lleven a entender al movimiento obrero como lo que debe ser: un movimiento que los proteja como clase y como individuos.

CAPITULO II

CAPITULO II.- EL SINDICALISMO MEXICANO.

A.- Razón de Ser del Sindicalismo.

El origen del sindicalismo fue parte del fenómeno social histórico cuyo fin era la agrupación de trabajadores gestada a partir de las concepciones libertarias de finales del Siglo XVIII y principios del XIX. Para el Maestro Nestor de Buen el Sindicato tiene su origen en "las organizaciones mutualistas de los trabajadores, creadas a principios del siglo XIX en la época en que el derecho burgués prohibía todo tipo de agrupaciones obreras".¹ En su Encíclica "Rerum Novarum", el Papa León XIII señala el origen del sindicalismo en la contienda entre la clase obrera y los dueños de los medios de producción. "Los amos y los mismos obreros pueden hacer mucho para la solución de esta contienda fundando instituciones para socorrer a los necesitados y unir entre sí a las dos clases".²

El Sindicalismo fue un fenómeno surgido de la conciencia social occidental partiendo de la idea cristiana del trabajo entendido como la actividad sagrada para la que el hombre fue creado³, que vió en las relaciones laborales una fuente de grandes injusticias

¹ op cit p.578.

² LEON XIII. Carta Encíclica "Rerum Novarum". 1893.

³ En la "Rerum Novarum" se afirma que partiendo de la sentencia divina del Génesis: Capítulo 3, Versículo 19, que dice: "Con el sudor de tu rostro comerás el pan", se deducen las dos cualidades del trabajo humano: la primera es que es personal, porque la fuerza con que trabaja es inherente a la persona y enteramente propia de aquél que con ella trabaja, y para utilidad de quien la recibió de la naturaleza; la segunda es que es necesario por que del fruto de su trabajo necesita el hombre para sustentar la vida, lo cual es un deber imprescindible impuesto por la misma naturaleza. Ahora bien, si se considera el trabajo solamente en cuanto a lo personal, no hay duda que el obrero está en libertad de pactar por su trabajo un salario más corto, y aún con ninguno. Pero de muy distinto modo habrá de juzgarse si a la cualidad de

ocasionadas por la parte fuerte (el patrón) en perjuicio de la débil (el obrero y el empleado en general). Los trabajadores prácticamente se morían de hambre a pesar de laborar durante todo el día. No había una conciencia de superación, como obrero que se era, sólo se aspiraba a sobrevivir, mientras que los dueños de las fábricas amasaban riquezas desorbitantes, preocupándose nada más por las combinaciones del capital para obtener mayor lucro, incluyendo los préstamos, cargados de usura para sus subordinados, de ahí que los intelectuales de la época comenzaran a preocuparse por las injusticias sociales e inventaran soluciones casi siempre alejadas del escenario de los acontecimientos, convirtiéndose en "utopistas", (Fourier, Saint-Simon, Owen, Proudhon etc.). Los obreros, por su parte, comenzaron a unirse y a luchar por sus intereses, y lo lograron no sin antes haber enfrentado violentamente a los poderes de la clase privilegiada y del mismo Estado cómplice de esa explotación a la que era sometida la mano de obra.

Sin embargo, a pesar de que el proyecto resultó una gran victoria incrustada a las legislaciones laborales y constitucionales de todo el mundo, el Sindicalismo fue llevado mas allá de sus límites, exagerándose sus alcances. De los acontecimientos sociales motivados por el estado de necesidad se pasó a las concepciones filosóficas cargadas de fundamentos materialistas carentes de todo humanismo, ahí están el idealismo de Hegel, el materialismo de Carlos Marx y Rosa Luxemburgo, el Anarquismo de Bakunin. Así llegamos a la influencia profunda del ideal socialista, comunista, anarquista versus capitalismo-liberalismo, concibiendo a los movimientos sindicalistas como la primera etapa de su dialéctica fatalista revolucionaria, consistente en que "el proletariado tomaría por la fuerza el control de todos los medios de producción para después repartir lo anexado de manera proporcional y equitativa, aboliéndose el principio de la propiedad privada."⁴

personal se junta la de necesario, cualidad que podrá en abstracto separarse de la personalidad, pero que en realidad nunca está separada. De aquí nace el Derecho de procurarse aquellas cosas que son menester para sustentar la vida y estas cosas no las hayán los pobres sino ganando un jornal con su trabajo.

⁴ MARX Carl. "El Capital". Ed. Los Insurgentes. 9ª ed. Mexico 1974. p.42.

Por desgracia estas ideas calaron profundo en algunos países del Este europeo, de Asia, y de América Latina, del tal manera que con el pretexto de que todos los obreros se tenían que unir mundialmente en razón de que las injusticias cometidas contra ellos eran semejantes en todas partes (chovinismo), se organizaron grandes Convenciones Mundiales llamadas "Internacionales" y se crearon Estados de corte socialista no sin antes derramar la sangre de mucha gente inocente (las "purgas" de Stalin son una vergüenza para la humanidad), que en la mayoría de las ocasiones ignoraban el porqué de la lucha. El proletariado como controlador del destino de una nación es una multitud inconsciente que sólo ejecuta acciones basadas en el impulso con una negada racionalidad, con el objetivo predominante de vengar su sometimiento. Lo paradójico es que a pesar de que desde 1917, con la Revolución Rusa liderada por Lennin, Trotsky y Stalin, pasando por la China de Mao y llegando hasta la Cuba de Castro y el "Che" ya en pleno Siglo XX, a final de cuentas siguieron existiendo dos clases sociales; los ricos y los pobres, que en este caso eran los gobernantes y los gobernados, autodenominándose "proletariado".

En toda esta serie de acontecimientos el Sindicalismo jugó un papel decisivo pues fue el foco que dió entrada a las políticas, a los líderes y a las ideas, "el sindicalismo no es la clase obrera en si misma; es el movimiento, la acción de todos los trabajadores"³. En los Sindicatos aterrizaron y se pusieron en práctica las ideologías de los intelectuales de la época que se sintieron comprometidos con la clase débil. Los ejércitos de "facto" que motivaron los grandes cambios sociales del siglo XX y que se enfrentaron en una lucha desigual a los ejércitos de los gobiernos derrocados fueron precisamente los sindicatos.

³ HUITRON Jacinto. "Orígenes e Historia del Movimiento Obrero en México". Editores Mexicanos Unidos, S.A. 2ª edición. México. 1980.

Así pues, el origen del Sindicalismo como fenómeno social se encuentra en la injusticia cometida por los patrones contra los trabajadores y en la injusticia de la máquina que los quiso desplazar. El Sindicalismo nace como una reacción, como un antídoto contra el veneno del "sometimiento a cambio de nada", al respecto apunta el Maestro Nestor de Buen: "El Sindicalismo debe explicarse al rededor de la diferente manera de producción y de la ruptura de la relación personal entre los trabajadores y el patrón, que impide al trabajador industrial acceder al titular de la empresa. Por supuesto que las circunstancias que rodean al maquinismo ayudan al mismo propósito: concentración humana, trabajo en jornadas exageradas, miseria, despersonalización del obrero. El trabajador pierde su individualismo y deviene un número"⁶.

La razón de ser del Sindicalismo no es mala, pues se ajusta a lo que describe con gran precisión el artículo 356 del L.F.T.: contribuir al estudio, mejoramiento y defensa de los intereses no solo de los trabajadores sino también de los patrones, además históricamente el Sindicato equilibró las fuerzas de la producción de manera inevitable, como asienta el Maestro Nestor de Buen "La soberbia de la burguesía va cediendo paulatinamente ante la acción de los trabajadores que, en primer lugar, tímidamente recurren al mutualismo y después al cooperativismo. Durante años, tal vez los primeros cincuenta del siglo pasado, se va desarrollando un movimiento sordo hacia la unidad que se pondría de manifiesto en las explosivas exigencias del Manifiesto Comunista de 1848. Después otros acontecimientos como La Comuna de París de 1871 habrían de otorgar al proletariado un papel principal en la historia social, lo que aunado al internacionalismo proletario nacido en Londres, en 1864, llevó a que fueran reconocidos por el Estado los derechos de asociación y sindicalización".⁷

⁶ op cit p.634.

⁷ op cit p. 441.

En México el Sindicato nació una vez consumada la Revolución Mexicana protegido por el artículo 123 constitucional vigente al día de hoy, con un fuerte matiz marxista en el sentido de hablar de una emancipación de la clase trabajadora unida solo con el propósito de proteger sus derechos. Hoy ya no cabe ese distanciamiento absurdo con el gremio patronal. Lo que antes fue una división hoy debe ser una unidad que lucha por cosas afines, cuyo objetivo no sea en interés de la clase a la que se pertenezca sino el beneficio que reporte a la fuente de trabajo de la que necesitan el obrero y el patrón. En este sentido apunta P. Sorokin "ahora se debe hablar de la comunidad de intereses de las clases que presentaría al capitalista y al obrero no como enemigos de clase, sino como socios en el terreno social"⁸. Este comentario podría tener plena cabida en nuestro país y en nuestro momento histórico, sobretudo frente a la amenaza del comercio global que reclama competitividad y calidad en las empresas, tema que trataré mas adelante.

Así, en el país aparecieron las agrupaciones de carácter laboral con tintes socialistas-comunistas al principio como la Casa del Obrero Mundial, primer antecedente del sindicalismo mexicano fundada el 22 de septiembre de 1912⁹. A partir de entonces aparecieron los primeros sindicatos como el de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana (STFRM) fundado el 13 de enero de 1933. Surgirían tiempo después los primeros líderes sindicales dentro de las grandes centrales obreras que se crearían bajo la supervisión y dirección del gobierno, así tenemos a los "5 lobitos" que eran Fidel Velázquez Sánchez, Jesús Yurén, Fernando Anilpa, Luis Quintero y Alfonso Sánchez Madariaga. En 1935 se crea el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana (STPRM). Sin perder de vista la ideología roja se funda la Confederación de

⁸ SOROKIN Pablo. "Society, Culture and Personality". Ed. Human. Nueva York. 1947. p. 49.

⁹ Según Jacinto Huitrón, quien fuera miembro fundador y administrador de la Casa del Obrero Mundial, refiere (op cit p.257) que el día de la fundación de la Casa se reclutaron las composiciones del acto de la cárcel de Belém, cuando, por sus ideas, fueron apresados durante el gobierno de Porfirio Díaz, y así nació formalmente la Casa del Obrero Mundial, pues no hubo acto de fundación ni elección de Comité, ya que se trataba de un acto cultural. Para él, el sindicalismo nació en el seno de la Casa del Obrero Mundial, pues ahí se formaron los primeros sindicatos.

Trabajadores de México (CTM) el 24 de febrero de 1936 siendo su fundador Vicente Lombardo Toledano, y siendo su lema "por una sociedad sin clases". Se fundó también la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE) en abril de 1938. La Confederación de Obreros y Campesinos se originó en 1952 de la salida de la CTM de los grupos sindicales como la Proletaria Nacional y la de Obreros y Campesinos de México.

Hechas las alianzas del Sindicalismo con el Gobierno, quienes se hicieron recíprocas concesiones, aparecieron otros sindicatos de singular importancia por la cantidad de afiliados que agremiaban. Así tenemos que en 1943 es fundado el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE), el 10 de agosto de 1950 se funda el Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana (STRM), todos estos incorporados a esa central inmensa llamada CTM liderada por el que hasta hoy sigue siendo su Secretario General: Fidel Velázquez.

En los años 70 se da un esbozo democrático con la aparición de sindicatos con un cierto grado de independencia respecto de la CTM y el Gobierno y así aparecen la Unidad Obrera Independiente (UOI) fundada en 1972, o el Sindicato Unico de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (SUTERM), o la Federación de Sindicatos de Trabajadores Universitarios (FSTU), o la Tendencia Democrática de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (STRM). En 1975 surge el Movimiento Sindical Revolucionario, en 1977 se funda el Sindicato de los Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México (STUNAM). Todos estos sindicatos surgen de la tendencia democrática que pierde fuerza en la década de los 80's con las presiones de la CTM.

2.- Diferencia entre Sindicato y Sindicalismo.

De lo señalado hasta ahora, en el proceso histórico del sindicalismo es pertinente aclarar que éste término y la palabra sindicato no son sinónimos aunque tienen mucho que ver entre sí. El sindicato es una persona jurídica del derecho social reconocida y regulada por la ley que se crea por la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses. Entonces el sindicato es una figura jurídica que empezó siendo llamada asociación profesional por que así apareció ante los ojos de los legisladores. La asociación humana no es creación del derecho, sino anterior al derecho, según el maestro Isaac Guzmán Valdivia "no hay vida humana que directa o indirectamente no sea vida en común, el hombre siempre ha estado en contacto con sus semejantes. De esta convivencia surge la conciencia social". De tal manera que de la asociación humana, propia de la naturaleza, surge la asociación jurídica.

Respecto de los orígenes etimológicos del sindicato el maestro De Buen señala: "La palabra sindicato, que ha sido tomada del francés, encuentra sus antecedentes en Grecia del término -sundiké- que significa justicia comunitaria. En un texto de Gayo¹⁰ en el Digesto (D.L.3.T.4.1) se encuentra una referencia a la palabra¹¹, tratando de expresar la idea de representación."¹²

El sindicalismo, en cambio, es un instrumento de tipo político, conformado por el conjunto de acciones de los sindicatos desde que fueron creados en un país determinado,

¹⁰ Jurisconsulto romano quien realizó estudios profundos en el Ius Civile Romano, llevando a cabo aportaciones al Digesto o Pandectas.

¹¹ "...a los que se les permitió fundar colegio, sociedad u otra cosa semejante, a imitación de la República, se les permite tener también cosas comunes, arca común y actor, o síndico, por quien, así como en la República se trate y haga lo que convenga al común...".

¹² op cit p.689.

con el fin de formar un frente común para obtener un peso específico demandando mejoras para la clase trabajadora (y para la clase empleadora pero en un contexto diferente). "El sindicalismo a diferencia del sindicato se fue integrando en cada país según su evolución nacional. Cada país le daba o no cabida a las reivindicaciones sociales obreras, considerándose como un problema nacional que encontraba sus soluciones dentro de sus propias fronteras"¹³. Así el sindicalismo es un fenómeno que nace de la necesidad de expresión de la clase trabajadora en su conjunto, es un fenómeno social que ha motivado y puede motivar cambios en el Derecho Laboral, aquí continuamos con la cadena cuyo origen es la asociación humana para que el sindicalismo se conforme en un fenómeno social propio de cada país que nace de la acción sindical, del conjunto de acciones que han llevado y llevan a cabo los sindicatos.

La evolución del sindicalismo de un país se advierte en los medios de acción para lograr sus objetivos, su participación dentro del progreso de su país como representantes de la fuerza del trabajo, su organización para ser conducidos por el camino más conveniente, así podemos ver que existieron sindicalismos fuertes como el de los países excomunistas que inclusive derrocaron a sus gobiernos, o bien que han entrado en algún momento o incondicionalmente en acuerdos con los patrones o con el gobierno como es el caso de nuestro país que, en ocasiones logra mejoras, pero que a veces la eficacia se elimina con donativos económicos para sus líderes.

Durante todo el siglo XX se fue integrando el sindicalismo como una fuerza social cuyo logro supremo fue conquistar el reconocimiento del Estado, cada nación lo logró a su manera, en el caso de México esto se convirtió en un exceso, pues el sindicalismo formó parte de la idea corporativa del gobierno. El corporativismo constituye la tendencia a encuadrar, en la actividad del Estado la actividad de los sindicatos entre otras actividades estratégicas y de seguridad nacional, como señala Claudio Barassi "hay un indudable

¹³ DEL CASTILLO Efraín R. "Sindicalismo: Factor de Poder Político". Ed. Depalma. Argentina. 1984.

parentesco entre totalitarismo y corporativismo. Se agrupa a los sujetos por actividades v. gr., artesanos, ferrocarrileros, artistas, zapateros, e.t.c., haciendo coincidir a todos los trabajadores que pertenecen a esa actividad en particular bajo la dirección de cuadros designados por el propio Estado"¹⁴.

Desde la creación de la C.T.M. los líderes del sindicalismo mexicano, persiguen fines personales, los cargos políticos a que pueden aspirar: diputaciones, senadurías y hasta gubernaturas, son el premio a la imposición del corporativismo de Estado, a su pasividad social y a su lealtad al partido en el poder.¹⁵

3.- Sindicato y Derecho Laboral.

Después de haber analizado socialmente la concepción y conveniencia de los Sindicatos como medio para alcanzar el respeto de los derechos de los trabajadores (y también de los patrones) de modo institucional, analizaré jurídicamente esta figura laboral, pues lo considero importante ya que, en mi concepto, de aquí emana el verdadero cambio de la cultura laboral y la correcta reforma legislativa.

¹⁴ BARASSI Claudio. "Derecho Sindical y Corporativo". Ed. Anaya. 5a edición. México. 1992. p. 72.

¹⁵ Partido Revolucionario Institucional, fundado por los militares y caudillos triunfantes de la Revolución Mexicana que ha ejercido el poder durante más de seis décadas y cuya conducta democrática se pone en tela de juicio.

La teoría del Estado nos dice que en todas las democracias debe prevalecer el interés colectivo sobre el individual y la mejor solución debe abarcar al mayor número de iguales, postulando la libertad de asociación como una de sus garantías individuales, así queda plasmado en el artículo 9º constitucional y en el 123 fracción XVI del mismo ordenamiento. El Sindicato viene a llenar este hueco en el terreno laboral, de aquí que del primer paso consistente en la relación individual de trabajo se pasara al contrato colectivo y al contrato ley, controlándose más a esa masa inmensa que constituye la clase trabajadora que se fue agrupando en organizaciones sindicales que se convirtieron con el tiempo en verdaderos elefantes blancos pues ya la contratación no se daba entre personas sino entre agrupaciones de personas representantes de los "intereses" de los directamente afectados, apareciendo de nuevo la condición deplorable del trabajador tratado con injusticia pero ahora a través de intermediarios.

El artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo señala que el sindicato es la asociación de trabajadores y patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses, así entendemos al Sindicato como una Asociación (diferente a la reunión pues no es momentánea y diferente a la sociedad pues su fin no es preponderantemente económico), es decir, una persona moral creada permanente y libremente por la voluntad de unos individuos con fines lícitos que deciden agruparse de modo permanente, según queda expresado en la fracción IV del artículo 25 de nuestro Código Civil para el Distrito Federal. Por lo mismo para obrar y obligarse jurídicamente necesitan de órganos de administración, mesa directiva y para organizarse y tener una personalidad necesitan de un proyecto de estatutos, reglamentos, así como su programa de acción, de tal manera que hablamos de toda una estructura interna para su funcionamiento.

En la definición legal de sindicato se incluye a los patrones, lo cual es una realidad en México con Corporaciones como la Confederación Patronal de la República Mexicana

(C.O.P.A.R.M.E.X.), o el sindicato patronal del autotransporte pero su creación y evolución histórica está en otro contexto diferente al sindicalismo al que me refiero en este trabajo que es el de la clase trabajadora, que incluye preponderantemente a obreros, y en general, a toda persona que presta un trabajo personal subordinado mediante una remuneración y que forma parte de ese sistema jurídico-político que es el sindicalismo. En el caso del sindicato de patronos no se parte de la injusticia social, sino de la conveniencia de la clase de los dueños de los medios de producción, en este sentido apunta el Maestro de Buen: "El sindicalismo patronal tiene, en nuestro país, la configuración de un organismo cúspide, de defensa de la clase patronal a cuyo servicio organiza todo tipo de apoyo: jurídico, fiscal contable, de seguridad social, de capacitación, etc..."¹⁶, asimismo el sindicalismo patronal tiene sus propios medios de acción exclusivos que no son precisamente una medio de autodefensa, sino una acción sometida a procedimientos estrictos de indole jurisdiccional y económico como es el conflicto de orden económico.

De la idea original del concepto Sindicato se dan una serie de clasificaciones según las tendencias predominantes, al grado de autonomía, a sus fines políticos, a su extensión territorial, así tenemos al "Sindicato clasista, el que agrupa sólo trabajadores o sólo patronos; el mixto, cuando agrupa a ambos; el unitario, bajo el principio de que en cada región, empresa o industria no puede formarse sino un Sindicato; el plural, que permite la formación de diversos Sindicatos con respecto a la misma unidad económica empresarial o para una región o industria; los políticos, que implican que los trabajadores no se limiten a formular peticiones de su clase sino que, vinculados a una organización política específica, persiguen los fines de ésta; de gestión, que expresan la conformidad de los organismos sindicales con el sistema económico capitalista; blancos o amarillos, cuando hay un control patronal sobre el Sindicato; rojos, cuando hay una independencia del grupo sindical respecto del empresario; mayoritarios, facultados para realizar un contrato colectivo de

¹⁶ op cit p. 702.

trabajo; minoritarios, los que todavía no tienen un suficiente medio de acción para exigir mayores beneficios para sus agremiados."¹⁷

Como hemos visto algunas de estas clasificaciones salen de la realidad mexicana como es el caso del Sindicato mixto, o bien rompen con sus objetivos primordiales como es el caso de los Sindicatos políticos, pero en este trabajo no se pretenden analizar las diferentes formas que ha adoptado el sindicalismo contemporáneo, simplemente se enfatiza que jurídicamente el sindicato tiene una serie de formalidades para adquirir existencia y que apartir de esas formas se le da un contenido determinado que no siempre es la protección de los intereses de los trabajadores o de los patrones, lo que constituye un aspecto más que debe ser cambiado dentro de la reforma laboral que se propone.

Para el Dr. Efraín Raúl del Castillo existe una clasificación de Sindicatos desde un punto de vista político:

+ Sindicato Socialista: El que pretende la sustitución del Estado por medio de los sindicatos.

+ Sindicato Comunista: Sujeto al partido político comunista para imponer así la dictadura del proletariado.

+ Sindicato Amarillo: Aquél que se crea como instrumento para estorbar al auténtico sindicalismo de clase.

+ Sindicato Cristiano: Aquél que se rige por los principios de la doctrina social cristiana y se apoya en los conceptos de las Encíclicas papales. Su objetivo es procurar al hombre, a la vez, el bienestar material a que aspira legítimamente y el medio de alcanzar la perfección espiritual a que está obligado."¹⁸

¹⁷ op cit p. 632.

¹⁸ op cit p. 71 a 85.

Existen principios comunes a todas las corrientes sindicales tales como:

+ El Principio de Libertad: Derecho de los trabajadores a asociarse libremente para proteger sus respectivos intereses.

+ El Principio de la Unidad: la fuerza sindical depende de la conjunción de los trabajadores para integrar un instrumento eficaz, "la unión hace la fuerza"

+ El Principio de Exclusividad: El Sindicato se forma o de trabajadores o de patrones.

+ El Principio de Autonomía: Posibilidad de dictarse para sí mismo normas de conducta, estableciendo un régimen jurídico.

+ El Principio de Confraternidad: Tiene más en común el obrero de un país con los obreros de otro país que con los burgueses de su propia nacionalidad.

+ El Principio de Unicidad: Solo un Sindicato puede tener la representación de un grupo de trabajadores.¹⁹

Con estos principios nos damos una idea más clara del Sindicato y nos ayuda a darle los límites que nos permitan ubicarlo dentro del Derecho Laboral. Por otra parte se necesitan algunos requisitos de ley para su constitución como el del número (20 mínimo en el caso de los trabajadores, 3 para patrones), el de registro en la Secretaría del Trabajo y

¹⁹ op cit p. 638.

Previsión Social y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, o la rendición de cuentas que debe dar la directiva de los Sindicatos cada seis meses una vez constituida según lo establecen los artículos 364, 365 y 373 de la L.F.T.

Atendiendo los intereses en pugna, vale la pena tratar el tema de los conflictos laborales en los que el sindicato juega un papel definitivo en el aspecto colectivo.

+ Conflictos individuales: Son los que afectan intereses de carácter particular, independientemente del número de trabajadores que en ellos intervengan.

+ Conflictos colectivos: Son los que afectan intereses de carácter sindical o profesional, también independientemente del número de trabajadores que en ellos intervengan.

Así tenemos que un conflicto será individual si no interviene un sindicato, aunque se trate de un problema de mil trabajadores contra mil patrones; y en cambio será colectivo si interviene un sindicato, aunque sólo sea uno, contra un patrón.

+ Conflictos de orden jurídico: Son los que se refieren a la interpretación o cumplimiento de las leyes o contratos de trabajo.

+ Conflictos de orden económico: Son los que se refieren al nacimiento, duración, revisión o terminación de las condiciones de trabajo.

*Ejemplificativamente un conflicto podrá ser individual jurídico en el caso de que un trabajador demande por cumplimiento de interpretación de Ley o de algún contrato de trabajo. Podrá ser individual económico cuando un trabajador demanda nivelación salarial,

salario remunerador, o bien la firma de un reglamento interior de trabajo. Podrá ser colectivo jurídico cuando un sindicato exija la interpretación o el cumplimiento de un contrato colectivo de trabajo. Y podrá ser colectivo económico cuando el sindicato exija la rescisión de su contrato colectivo de trabajo.²⁰

Finalmente los Sindicatos tienen medios de acción plenamente definidos como los medios de acción directa consistentes en la Huelga definida en la ley como "la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores" (art. 440 de la L.F.T.), los paros en el caso de los patrones que consisten también en una suspensión de labores pero con el fin de equilibrar los factores de la producción; las sanciones sindicales ficticias cuando el Sindicato logra, en términos aparentemente lícitos, que ciertos trabajadores clave falten a sus tareas, mediante sanciones que no son reflejo de su conducta, sino de una maniobra sindical para afectar servicios estratégicos dentro de la empresa; el tortuguismo que es el trabajo en cámara lenta, o el ausentismo colectivo que es simplemente no ir a trabajar por orden expresa del Sindicato, lamentables conceptos para unos medios de acción mediocres que seguramente no están incluidos en los Sindicatos japoneses o alemanes. La acción directa, en opinión de Jacinto Huitrón es aquella que suprime toda clase de intermediación oficial u oficiosa, tratándose el conflicto laboral de potencia a potencia.²¹

Con lo expuesto, podemos darnos cuenta que el Sindicato mexicano no considera la idea de progreso, de expectativas comerciales o industriales dentro de la empresa, sino, con el pretexto de proteger los intereses de su clase, dañan los intereses del patrón, lo someten, lo atan de manos sin importar que esas formas de acción provoquen en un momento dado la quiebra, pero estas actitudes son el reflejo de una legislación paternalista

²⁰ CAVAZOS FLORES Baltasar. "La Solución de Conflicto de Trabajo". Facultad de Derecho de la U.N.A.M. Primera edición. 1989. México.

²¹ *op cit* p. 309.

que se inclina a darles la razón. Un ejemplo de la utilización malintencionada de estos privilegios legislativos está en el Derecho Procesal Laboral donde muchos trabajadores en lo individual y muchos sindicatos en lo colectivo demandan a los patrones a sabiendas de que no tienen la razón, ni que se les ha cometido injusticia alguna pero que por la serie de ventajas procesales finalmente se salen con la suya. Dentro de éstas ventajas procesales se encuentra la subsanación de la demanda, acreditamiento de la personalidad sin cubrir las formalidades esenciales, carga de la prueba a cargo del patrón, etc.²²

Ante esto, una persona con las cualidades intelectuales y económicas propicias para crear una empresa duda en llevarla a cabo pues el hecho de contratar trabajadores, y más si éstos están sindicalizados, equivale a ponerse una soga al cuello, pues gente mañosa y deshonesto nunca falta y las indemnizaciones derivadas de una controversia laboral con o sin responsabilidad para el patrón ascienden en ocasiones a cantidades desorbitantes que acaban en la quiebra inminente de la fuente de trabajo y son situaciones en las que todos salen perdiendo. El empresario quiebra, los trabajadores quedan desempleados, la economía nacional pierde otro foco de producción y la sociedad queda a merced de la inseguridad pública, pues muchas veces el desempleo culmina en la delincuencia.

La Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), como organización de corte internacional²³, la legislación nacional, el progreso de la técnica, la conciencia social, han aceptado de manera definitiva la presencia de los sindicatos y del sindicalismo como tal. Se ha notado una gran mejoría en el renglón de la protección de los intereses de la clase trabajadora, en lo cual el sindicalismo a tenido mucho que ver. Hoy la pugna no es por la

²² Título Décimo Cuarto de la Ley Federal del Trabajo.

²³ La Organización Internacional del Trabajo se crea al final de la Primera Guerra Mundial ante la amenaza de expansión del comunismo. Se incluye en la parte XIII del Tratado de Versalles que pone fin a la guerra, en sus artículos 387 a 427, enfatizando la justicia social como condición de paz universal y cuestionando las condiciones de trabajo que implican miseria y privaciones que engendran descontento en muchas regiones del planeta.

subsistencia o el reconocimiento sino por las prestaciones económicas, sociales, educativas y asistenciales, y es en estos puntos en los que se pierde la brújula sindical mexicana, pues se corrompe. Se deben cambiar de manera urgente sus esquemas anacrónicos que aprovechan su peso específico para lograr beneficios sólo para sus líderes. El derecho social existe para aplicar la equidad entre los que tienen más y los que tienen menos procurando siempre la igualdad y el equilibrio de derechos, pero en materia laboral la ley y las autoridades presumen "a priori" la ignorancia y falta de conocimiento de los trabajadores lo cual es una ofensa para ellos mismos, pues antes de averiguar el caso concreto antes de hacer un breve estudio de las condiciones intelectuales de los trabajadores de hoy, se les cataloga en un segundo término, en el plano de "son los que no saben" y no se da pie a la superación, tal pareciera que no se les tiene permitido salir de su condición de trabajadores aunque quieran cambiar y superarse hacia otras ramas de la vida laboral como lo es el hecho de convertirse en empresarios en un momento dado. Lo más común dentro de un conflicto de naturaleza laboral es que el patrón pueda ser mejor defendido y asesorado pues seguramente tiene los medios suficientes para hacerlo, lo cual es desventaja para el trabajador quien pelea aquello que le otorga su subsistencia y la de su familia, es decir, su salario, de aquí que no pueda asesorarse del mejor abogado, pero eso de seguirle colgando la etiqueta de ser explotado sin misericordia por el patrón y por ende protegido por un Estado benefactor ya es un discurso que hoy en día hace daño, pues no lleva a ningún lado. Hoy la clase trabajadora ya no está desprotegida, tiene una institución intermedia llamada sindicato que lo representa en teoría, por que la corrupción que se vive dentro ha provocado que el trabajador pierda toda confianza en ellos, máxime si se le ha impuesto su inclusión, de aquí que un sindicato sano defienda como se debe a sus agremiados, esto motivaría cambios en la ley en beneficio de los sujetos activos de la relación laboral. Igualdad de condiciones para llegar a acuerdos que involucren a todos y beneficien a todos. Cambiar la pugna de partes por la colaboración en equipo es una de las alternativas que se ofrecen para resolver el problema laboral en México.

3.- Atraso en la Cultura Sindical Mexicana:

La primera fase del Sindicalismo puede considerarse un rotundo éxito pues se reconoce esta institución jurídico-laboral junto con sus logros esenciales como la regulación del trabajo de menores, de las mujeres, la seguridad social, las horas de trabajo justas, las vacaciones, el derecho al reparto de utilidades, el contrato colectivo, el contrato ley, la regulación de las enfermedades, de los accidentes de trabajo, etc, etc. Las siguientes fases se dieron de modo diferente según la evolución de cada país, de acuerdo a sus circunstancias históricas. En el mundo que nos ha tocado vivir hoy, el éxito y el progreso de un país se mide por lo que se logra y no por lo que realmente se es, o por los valores que maneje ese país. Los países que integran el primer mundo (que ahora ya están en un club llamado G-7), por sus logros se podría pensar que han implementado estrategias que les han dado resultado. Sin tocar el plano de los valores humanos cuya crisis es evidente, esos países han sabido resolver sus problemas laborales para continuar con la superioridad comercial. Han desarrollado un sindicalismo a tono con su planta productiva, distinto al sindicalismo del tercer mundo donde se resuelven los problemas inmediatos sin pensar mucho en el futuro. Por ejemplo en países como Estados Unidos o Japón, los sindicatos no pueden paralizar toda una empresa por una huelga, solo los que pertenecen al sindicato pueden hacerlo. En esos países se tipifica como delito que un grupo impida que otros trabajadores no sindicalizados realicen sus labores u obstaculicen los procesos productivos y comerciales de una empresa. Aquí vemos que la fuente de trabajo no se desactiva. En los países en vías de desarrollo como el nuestro la huelga es generalizada en toda la empresa con la prohibición legal de que ningún trabajador labore en ella, así la fuente de trabajo deja de cumplir sus compromisos calendarizados para con sus acreedores, compradores o proveedores, quienes, en su calidad de terceros perjudicados, poseen acciones por incumplimiento contra el patrón, quien además de la huelga enfrenta demandas mercantiles y penales. Y los trabajadores mismos salen perjudicados pues es difícil que una empresa

vuelva a ser solvente después de una huelga, lo común es que quiebre y, por ende, los trabajadores queden desempleados.

En países como Alemania o Canadá la competencia comercial internacional es algo con lo que han convivido durante mucho tiempo y ya están acostumbrados a la competitividad, por lo tanto los sindicatos han crecido con esa mentalidad; ser los mejores dentro de una gama de competidores nacionales y extranjeros. En nuestro país es apenas reciente la liberalización de los mercados. Vivimos con una economía cerrada durante mucho tiempo, había muy poca competencia nacional e internacional, al respecto refiere Luis Pazos "...en el México el éxito o fracaso de muchas empresas dependía básicamente, cuando éramos una economía cerrada, además de los amigos en el gobierno, de las relaciones con el sindicato, o la voluntad del líder sindical, no de la calidad y precios de los productos, es decir, del beneficio de la sociedad. Actualmente, ya no es posible que esas variables, sindicatos y cuates en el gobierno, determinen el éxito o fracaso económico de una empresa. En una economía abierta son la productividad, que se traduce en mejores precios, la calidad, la competitividad, la comercialización y los servicios, los factores determinantes de una economía sana".²⁴ En México el sindicalismo nació de la Revolución armada de 1910 cumpliendo una función de apoyo al sistema político. Varias prácticas monopólicas se vieron como normales, lo que degeneró en una calidad mínima en los productos terminados y lo que llevó durante mucho tiempo a la conclusión entre los consumidores de que lo hecho en México estaba mal hecho.

El camino en el sindicalismo mexicano no está claro al estar politizado; la historia nos comprueba que la política y el sindicalismo no deben estar enlazados, así, el maestro José Manuel Lastra Lastra nos comenta: "no soy partidario de que a la persona jurídica llamada sindicato se le utilice con fines políticos, puesto que éstos no son su naturaleza. Sus líderes abiertamente utilizan dicha figura con esos propósitos, dejando a un lado la

²⁴ Artículo del Dr. Luis Pazos publicado en el periódico La Jornada el día 22 de junio de 1996.

principal finalidad u objeto, que es el estudio, defensa y mejoramiento de sus integrantes...No obstante que en México la Ley (Federal del Trabajo) de 1931 prohibió expresamente en el artículo 249, a las centrales obreras intervenir en asuntos religiosos o políticos, las agrupaciones obreras se adhirieron al partido. Fue por decreto del 17 de octubre de 1940, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 13 de noviembre del mismo año, cuando el Poder Legislativo suprimió tal prohibición"²⁵.

Desde sus inicios existe el deseo de poder dentro del sindicalismo mexicano, lo cual, a la larga será el principal factor de su atraso, el deseo de control, de caudillaje personificado por líderes a veces sin la secundaria terminada, con una escasa preparación para entender los grandes problemas y retos nacionales, faltos de razonamientos y predisuestos al dinero fácil, todos éstos elementos se interrelacionan para desvirtuar la idea correcta del sindicalismo bien entendido. Dentro de los sindicatos mexicanos se toman decisiones solo en interés del líder sindical, alineándose siempre al partido oficial que a cambio de gente para sus mítines y votos en bloque para su causa, se compromete a otorgarles más concesiones y más beneficios, aunque ésto lastime a la planta productiva nacional, todo reflejado en la Ley Federal del Trabajo.

El contrato colectivo de trabajo y el contrato ley son dos de los logros del derecho laboral colectivo, pero se incluyen reiteradamente artículos y cláusulas contrarias al derecho del trabajo como lo es la obligación del patrón de poner en conocimiento del sindicato o del titular del contrato colectivo de trabajo los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse dentro de una empresa según lo dispone la fracción XI del artículo 132 de la Ley en comento, como si para contratar a un nuevo elemento de la empresa, la decisión de contratarlo emanara del sindicato y no del patrón que necesita un conjunto de cualidades determinadas para el puesto o la vacante existente. Otra cláusula es la de exclusión²⁶, que perjudica a aquellos trabajadores que

²⁵ op. cit. 285-296.

²⁶ La cláusula de exclusión consiste en que el patrón tiene la obligación de separar del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato con el que se celebró el contrato colectivo de trabajo (art. 195, 2o párrafo de la Ley Federal del Trabajo). Esta es una cláusula que da un poder negativo a los sindicatos, pues en el momento que algún trabajador se oponga a las prácticas corruptas de sus

quedan fuera de su sindicato, perdiendo también su trabajo. Al respecto el maestro Lastra Lastra señala: "Uno de los caminos de acceso al sindicalismo es la conducta individual de quienes deciden formar parte o no de una determinada asociación, o siendo miembro de ella, poder decidir su desvinculación o no pertenencia, sin menoscabo de sus derechos. Esto no sucede así, como teóricamente lo plantea la ley, cuando en un contrato colectivo quedan incluidas las cláusulas de admisión y exclusión, haciendo nugatorias las posibilidades individuales de elección. Dejan a los trabajadores sin alternativa. Se pertenece al sindicato o se pierde el empleo". De manera que éstas cláusulas deben desaparecer de la ley laboral por ser contrarias a los intereses de los trabajadores.²⁷

Otra figura consagrada en la ley como medio de defensa para el sindicato y que en nada beneficia a la planta productiva mexicana es la huelga en cuanto que impide que cualquier trabajador labore aún contra su voluntad y una aberración mayor es la huelga por solidaridad, que consiste en la suspensión de actividades dentro de una empresa sana, sin complicaciones laborales en un acto de solidaridad con otro sindicato que se ha declarado en huelga. La huelga por solidaridad tuvo una razón de ser en la fase embrionaria del sindicalismo a principios de siglo. Los primeros sindicatos que fueron apareciendo en nuestro país y que fueron el origen de lo que hoy es el sindicalismo mexicano, no tenían una fuerza real, por lo que la huelga por solidaridad era el medio para imponer sus demandas. Así, por ejemplo, "el 3 de octubre de 1914, el sindicato de tranviarios se puso en huelga y al no existir la presión suficiente, se les unieron los telefonistas de la Compañía Mexicana"²⁸. El pensamiento de las organizaciones obreras en aquel tiempo era de corte comunista y anarquista, y tenían nada más un concepto del "camarada obrero" en todo el mundo, poco importaba si unos se dedicaban a manejar tranvías y otros a componer teléfonos, todos eran obreros y pertenecían a la clase proletaria. Sin embargo, hoy en día, el sindicalismo mexicano ha conseguido el poder que necesitaba e inclusive se ha

líderes, éstos tienen la capacidad indirecta de despedirlos mediante esta cláusula, y como el patrón tiene prohibido intervenir en el régimen interno del sindicato según la fracción V del artículo 133 de la Ley en cita, entonces tiene que acatar la orden del despido justificado, lo cual, además de ser un instrumento que protege la corrupción y los malos manejos de los sindicatos, es también una imposición para el patrón.

²⁷ op. cit. p. 279.

²⁸ op. cit. p. 254.

desbordado. Un error es pensar que no se debe dar un paso atrás de lo ya logrado, como piensan las grandes centrales obreras. Es un pensamiento demasiado totalitario.

Al respecto afirma el Lic. Luis Pazos que estos actos atentan contra la libertad del trabajo consagrada en el artículo 5o Constitucional. "En mi concepto los Sindicatos perdieron su razón de ser cuando lucharon por ser el mas fuerte, el mas poderoso, pues efectivamente han ejercido mucha presión entre los patrones y ante el mismo Estado, pero ha sido una presión negativa, en sentido contrario hacia donde debe marchar el trabajo nacional, y eso daña de modo directo a sus propios agremiados. A los trabajadores afiliados a un sindicato, que por diversas circunstancias decidan ir a la huelga, debe respetárseles ese derecho, pues nadie puede ser obligado a trabajar contra su voluntad. Con base en una interpretación amañada de ese derecho, se pisotea el derecho de los trabajadores a trabajar. Si bien nadie puede ser obligado a trabajar contra su voluntad, también, con base en el mismo ordenamiento a nadie se le puede impedir trabajar. Que no trabajen los que no quieren, pero los que sí quieren pueden hacerlo"²⁹. Aquí en México el trabajador de una empresa con huelga estallada no debe mover un tornillo so pena de ser severamente reprendido por el sindicato huelguista ya sea física, moral o laboralmente, aplicando paradójicamente todo el rigor de la ley.

Además están los usos sindicales utilizados como medio de acción para lograr los propósitos finales del sindicalismo, que no siempre son legítimos, como el tortuguismo, el ausentismo colectivo o las sanciones sindicales ficticias ya explicados, que no resuelven los problemas laborales por que una parte del engranaje del trabajo nacional se detiene y el país deja de producir y esa empresa no puede enfilar sus fuerzas a estrategias comerciales o innovación tecnológica o mejoramiento de la capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, sino en tratar de resolver un conflicto laboral que ha paralizado toda su

²⁹ PAZOS Luis. "El Nuevo Sindicalismo". Artículo publicado en el periódico La Jornada el día 22 de junio de 1996. p. 26.

producción. El sindicalismo gansteril también forma parte de los vicios dentro de esta institución. La práctica consiste en que algunos pseudolíderes se dedican a emplazar a huelga a empresas que no conocen y a trabajadores que jamás han afiliado, que de modo automático hacen miembros de sus organizaciones. De esta manera emplazan a huelga "por directorio telefónico", es decir, se elige al patrón emplazado por simple capricho o para pagar algún favor y llegan a un acuerdo para que dicha huelga no sea estallada. Así se obtienen ventajas para este tipo de gente a través del chantaje, la amenaza y el soborno.

Paradójicamente hasta el año de 1995 se festejaba la conmemoración del día internacional de la lucha contra la explotación del capital cada 1º de mayo como una fiesta de agradecimiento a los representantes del poder político y económico. En este sentido apunta la periodista Paulina Fernández del periódico La Jornada: "Los dirigentes sindicales enseñaron a sus agremiados a reconocerse como el movimiento obrero organizado, pero nunca les explicaron lo que eran los sindicatos independientes o les presentaron la posibilidad de afiliarse a ellos". Entonces el Sindicalismo mexicano procura mantener alineados e ignorantes a sus representados para negociar con el gobierno sin presiones, según convenga a sus líderes fomentando la corrupción sin beneficiar a la comunidad en lo mas mínimo, así lo explica la legisladora del partido político Acción Nacional Lic. Consuelo Botello en una entrevista que concedió al periódico La Jornada el día 3 de mayo de 1996: "El sindicalismo mexicano ha beneficiado mas a sus dirigentes que a sus agremiados. No se toma en cuenta que el representante de cualquier grupo o corporación debe ser el primer servidor y no el primero que se sirva".

Tenemos un perfil sindical oficializado que funciona en razón de un sistema corporativo emanado del partido político en el poder en el que existe un total control por parte del Estado que autoriza la constitución y la vida misma de todo Sindicato mexicano en cuya cúpula se encuentra un dirigente flexible abierto y obediente a las órdenes que le

dicta el Gobierno del Presidente en turno; abajo hay una base de subordinados muy numerosa, es decir, horizontalmente el Sindicato es muy extenso, verticalmente escaso haciéndolo controlable y corruptible, en palabras del Dr. Efraín R. del Castillo el sindicato tiene una estructura que le permite el control total de sus agremiados, "...la larga base inferior está constituida por el cuerpo de los sindicalizados y sobre ella se elva la masa incomparablemente mas pequeña, que puede ser tal vez de un 10% de los agremiados; sobre ese escalón se encuentra otro, a la vez menos numeroso que está constituido por los que frecuentan la asamblea general; sobre ellos está otro aún más pequeño constituido por el grupo de los funcionarios del sindicato y con frecuencia compuesto en parte por los mismos elementos, se constituye la media docena de elementos del comité, culminando así, en su vértice, con el secretario, la piramide propiamente dicha. Vemos que el poder directivo y decisivo está en razón inversa al número de afiliados."³⁰

El profesor-investigador de la U.A.M. Lic. Enrique de la Garza Toledo refiere al respecto: "En México el sindicalismo es de corte corporativo-autoritario que se caracteriza por una dependencia elevada con respecto a las directrices estatales y un compromiso acerca de la buena marcha del Estado que sobredetermina sus funciones de contratación a las político-estatales; es un sindicato de escasa democracia en el sentido de restricciones a las corrientes opositoras, de controles institucionales e informales que limitan la alternancia de dirigencias y por un monopolio de la representación garantizado por la Ley Federal del Trabajo y apoyado por el Estado."³¹

Respecto al contrato colectivo de trabajo, instrumento en el que se fincan las bases del derecho colectivo laboral y en el que el sindicato es una de las partes esenciales, en México se heredó el modelo de la Revolución Mexicana que se ilustra en los contratos de las grandes empresas paraestatales, sobre todo las que eran monopólicas, con sindicatos

³⁰ op cit p. 118.

³¹ GARZA TOLEDO Enrique de la. "El Tratado de Libre Comercio y el Futuro de la Contratación Colectiva en México". Grupo Editorial Porrúa. 1a edición. 1992. México. pp. 117.

corporativos fuertes, con influencia importante dentro del P.R.I. y en el Estado (petroleros, electricistas, ferrocarrileros, etc.) Así el modelo contractual de la pequeña y mediana empresa tenía como ideal aquel, y los modelos de los trabajadores al servicio del Estado también.

Según Enrique de la Garza Toledo el sindicalismo en México puede dividirse en tres corrientes:

1.- El sindicalismo corporativo: Dependiente de la política estatal.

2.- El sindicalismo independiente: Desligado de las grandes Confederaciones sindicales corporativas.

3.- El sindicalismo blanco: Dependiente de la política empresarial.¹³²

Para entender el atraso en el sindicalismo mexicano, hay que tener en cuenta que la mayoría de los sindicatos pertenecen al sindicalismo oficial corporativo, que desde su origen se ha dado a la tarea de nulificar a las otras dos corrientes, valiéndose de medios coactivos impositivos que han motivado sangrientos enfrentamientos. El sindicalismo oficial corporativo ha llegado a utilizar en muchas ocasiones la política del garrote para afiliar "persuasivamente" a sus agremiados. Hoy sus dirigentes han envejecido o de plano han fallecido. El líder principal de la C. T. M. Confederación que aglutina a la mayoría de los trabajadores del país Fidel Velázquez Sánchez, sustituyó a su compañero Fernando Amilpa, quien a su vez había desplazado a Vicente Lombardo Toledano, quien a su vez nulificó el poder de Luis N. Morones quien estaba al frente de la C.R.O.M. Desde 1947 Fidel Velázquez ha sido reelegido sucesivamente hasta el día de hoy. "La masa generalmente recompensa a sus dirigentes con un sincero reconocimiento, el cual se

¹³² op cit 131.

transforma en un verdadero acuerdo y se cumple como un sacro deber que se traduce en la práctica prolongando el mandato del líder sindical, como si se tratara de un cargo vitalicio. Es opinión de la masa que sería falta de consideración no confirmar al viejo y benemérito dirigente en su cargo³³.

Esta práctica añeja ha causado estragos serios en la libertad sindical y en la correcta conducción del sindicalismo. En este sentido apunta el maestro José Manuel Lastra Lastra:

El fenómeno de la reelección "ad perpetuum" del dirigente de la máxima central obrera del país avecina una renovación urgente de las cúpulas del sindicalismo mexicano, renovación que no es seguro que sea pacífica pues hay muchos intereses en juego. Lo que es un hecho es que los cambios y la renovación en el sindicalismo es algo muy difícil de entender para alguien que cuenta con 96 años de edad, que se asesora lógicamente de sus similares que han estado con él durante todo el tiempo de su liderazgo. Para el periodista Miguel Tirado Rasso, Fidel Velázquez no puede ignorar la importancia del cambio pacífico de los mandos, "debe pensar que la paz dentro del sindicalismo mexicano contribuye a la estabilidad social, de otra manera la ambición, que está muy presente en quienes disputan el liderazgo, puede ocasionar una catástrofe."³⁴

Existe también el Congreso del Trabajo que para el Maestro de Buen es "una institución fantasma en cuanto que no tiene personalidad jurídica, pero que es eficaz por que agrupa a los satélites de la C.T.M., para expresar una unidad más aparente que real"³⁵, así han tenido la oportunidad de figurar dirigentes del A.S.P.A. (Asociación Sindical de Pilotos Aviadores), el Sindicato de los Trabajadores al Servicio del Estado, el Sindicato de los Trabajadores al Servicio de la Educación, la Federación Obrera Revolucionaria, la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos. Todos estos sindicatos junto con

³³ op cit 146.

³⁴ Artículo de Miguel Tirado Rasso publicado en el periódico La Jornada el día 8 de julio de 1996.

³⁵ op. cit pp. 676-677.

la C.T.M. formando la gran mayoría, mas los pocos sindicatos independientes que existen, forman el sindicalismo mexicano que juega un papel estratégico crucial en la política del país, pero que desgraciadamente ocupa la mayor parte del tiempo en hacer política y muy poco en hacer estrategia frente a los nuevos tiempos.

4.- ¿Cómo debe ser el Sindicalismo del Futuro?

Nos damos cuenta de que lo que hace falta no es cambiar simplemente las leyes sino la cultura laboral misma, cambiar la forma de pensar, lo que se logra con EDUCACION. Es momento de entrar a la médula de los Sindicatos primero para conocerlos y detectar los focos de corrupción, primero jurídicos, luego humanos, analizar los problemas conjuntamente obreros y patrones, cada quien respetando su esfera de acción, concientizar y concertar medios de acción racionales que convengan a todos, incluida la nación, pues existen líderes sindicales con gran capacidad de liderazgo, con verdadero poder de convencimiento, con carisma indiscutible que durante su juventud repartieron leche para años despues repartir curules en la Cámara de diputados y senadores, lo que ocasiona una total ineptitud para resolver los problemas de sus agremiados.

En la nueva cultura laboral está incluido el nuevo sindicalismo que debe reexaminar sus actitudes, sus ideologías, su trato con el gobierno, con los patrones y enfilar sus fuerzas a la competitividad que la globalización económica del finles de siglo reclama. Hacer a un lado la política y dedicarse mas a lo suyo que es la representación de los

intereses de la clase trabajadora. Actitudes y criterios que deben calar profundo, tanto en las cúpulas del sindicalismo como a toda su compleja estructura llegando hasta el trabajador mas humilde, al que se piensa ignorante y desprotegido, al que no se le ha dado la oportunidad de demostrar su capacidad intelectual por falta de recursos pero en cuyo interior existen grandes ideas y muchos deseos de ponerlas en práctica.

El cordón umbilical sindicalismo-gobierno es muy difícil de romper aunque el gobierno actual esté planteando ya una nueva cultura laboral³⁶ el mismo gobierno reconoce que esto no es de la noche a la mañana, que la toma de conciencia lleva tiempo y no es nada fácil. Sabemos que existen muchos enemigos del progreso dentro de los organigramas de los grandes sindicatos que no dejarán su forma de obtener ganancias fáciles.

Con el Tratado de Libre Comercio que se explicará en el capítulo siguiente existe un cambio brutal en la estructura de las empresas lo cual no entra en los planes del Sindicato de corte tradicional, pues carece de visión a largo plazo, buscando solo la utilidad inmediata de sus agremiados y así lo advirtió el presidente Zedillo el día 3 de mayo de 1996 "Un Sindicalismo que sólo vea hacia el pasado, se arriesga con perder el futuro", lo que nos sugiere que el Gobierno actual esta interesado en enderezar los Sindicatos hacia una nueva cultura laboral en que se coordinen todos los factores de la producción para enfrentar la apertura comercial del modo mas conveniente; Sindicatos limpios e

³⁶ El día dos de mayo de 1996, en respuesta del desfile de varios Sindicatos desobedientes a la cúpula de la C.T.M. que desfilaron en el Zócalo de la capital cuando la orden era no hacerlo, el presidente Ernesto Zedillo habló de la nueva cultura laboral en la inauguración de la XXIX Convención Ordinaria del Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros y Metalúrgicos y dijo "...en la construcción de esa nueva cultura el esfuerzo y el interés de un sólo no rivaliza con el de otros, porque todos nos identificamos con el interés del país...implica el cambio de actitudes y comportamientos, el desarrollo de nuevos valores y nuevas actitudes entre obreros y patronos, sabemos que llevará tiempo, es un proceso social que lleva sus propios ritmos...es necesario avanzar hacia el crecimiento con mas empleo y mejores salarios, aumentando la capacidad productiva y la competitividad, que serán la palanca para atraer nuevas inversiones, multiplicar los empleos y conquistar nuevos mercados LA JORNADA, 3 de mayo de 1993, pág. 1 y 8 art. pub. por Ricardo Alemán Alemán.

inteligentes, patrones honrados y justos que serán palanca para atraer nuevas inversiones, multiplicar los empleos, favorecer la balanza comercial y conquistar nuevos mercados. En opinión de Carlos Abascal, máximo dirigente de la COPARMEX la nueva cultura laboral ya está en marcha "los avances son evidentes...se llegó a un punto de acuerdo definitivo entre la C.T.M., la COPARMEX y el Congreso del Trabajo, que es normar la relación laboral por un conjunto de principios éticos, de buscar la armonización de intereses entre los factores de la producción sin renunciar cada uno a sus legítimos derechos", es decir, tanto el Gobierno como los patrones y los obreros se han dado cuenta del mal camino que ha tomado el Sindicalismo, la tarea es darle forma al nuevo rumbo y esta tesis contribuye a esa difícil tarea.

Para que el nuevo sindicalismo tome forma deben reformarse diversos aspectos internos y eliminarse algunas prácticas añejas. Para el catedrático Filiberto Díaz López "el nuevo sindicalismo debe despolitizarse, es decir, hacer a un lado los cargos políticos ya sea de representación popular o de gobierno a los líderes sindicales, provocando una confusión de atribuciones. Deben democratizarse dando participación amplia a sus agremiados en la toma de decisiones. Deben hacer un correcto manejo de sus medios de acción en beneficio de la sociedad, en lo que respecta a las huelgas se debe hacer un recuento previo antes de estallarlas, y deben desaparecer las huelgas por solidaridad."³⁷

Para el economista Luis Pazos algunas de las políticas sindicales que deben eliminarse o modificarse, no sólo para incrementar los empleos, sino para mantener los actuales, son:

"1.- La cláusula de exclusión e imposibilidad de contratar personal fuera del sindicato, contenidas en muchos contratos colectivos.

³⁷ LOPEZ DIAZ Filiberto. "El Nuevo Derecho Laboral". Revista laboral. Número 42. Año IV. 1996. pp 25-31.

2.- El pago por desplazamiento, si la empresa utiliza algún trabajador fuera del sindicato.

3.- La negociación de las plazas con base en las presiones sindicales y no en las necesidades de la empresa.

4.- La remoción y contratación de personal únicamente con la anuencia del sindicato.

5.- Los ascensos con base en los años laborados o recomendaciones del sindicato y no en la capacitación y productividad.

6.- La huelga generalizada, es decir, la paralización total de las labores de la empresa, sin posibilidad de que labore ningún personal de confianza o ajeno al sindicato."³⁸

Por su parte dentro de la iniciativa de decreto que presentaron para su estudio los integrantes del grupo parlamentario del Partido Acción Nacional del la LVI Legislatura del Congreso de la Unión para reformar la Ley Feredal del Trabajo, se encuentran algunas propuestas de reformas importante en materia de derecho colectivo: Para ajustarse al criterio adoptado por la O.I.T., se sustituye el vocablo patrón por el de empleador. Por otro lado se deja a un lado el sentido tutelar del derecho colectivo a favor de la clase trabajadora y el Estado asume una función de guardián del equilibrio entre los factores de la producción, reconociendo los derechos colectivos y estableciendo el cauce adecuado para su ejercicio, obviamente sin inclinarse a favor de ninguna de las partes. Los sindicatos de trabajadores se podrán constituir en la forma que sus fundadores estimen conveniente o en las previstas en las diferentes hipótesis que contempla, con ello se ajusta la ley a lo

³⁸ Artículo publicado por el Dr. Luis Pazos en el periódico la Jomanda el día 22 de junio de 1996.

establecido en el artículo 2o del Convenio 87 de la O.I.T. que México ha suscrito y tiene el carácter de obligatorio. En esta iniciativa se elimina también la referencia en el sentido de que los trabajadores deben encontrarse en servicio activo, ya que hay organizaciones sindicales de trabajadores habitualmente temporales (como los artistas, músicos y deportistas. etc.).

El P.A.N. sugiere también la modificación absoluta de las reglas vigentes del contrato colectivo de trabajo, para convertir el pacto colectivo en un verdadero instrumento de equilibrio y no en una carga para la empresa, autorizando medidas convencionales de conflicto colectivo y de reajuste sin necesidad de recurrir a los tribunales y dejando a un lado la congelación de los conflictos colectivos de naturaleza económica mediante el ejercicio del derecho de huelga. También se precisan revisiones que pueden modificar hacia arriba o hacia abajo las condiciones de trabajo, sin afectar los derechos mínimos de la clase trabajadora consignados en las leyes. Excluye también la referencia a los contratos colectivos y contratos-ley, por que se considera que no debe supeditarse la posibilidad de la solicitud a la previa existencia de un pacto colectivo de condiciones de trabajo.

Asimismo el partido mencionado considera que el derecho de huelga es una de las instituciones que requiere de mayores ajustes pues, si bien es cierto, es un instrumento de presión pero en la forma en que esta reglamentada se constituye en un auténtico suicidio económico. La crisis que enfrenta el país lo deja ver de esa manera y en la realidad la huelga se convierte no en un arma de los trabajadores, sino de los mambretes sindicales. Es poco común que los estatutos sindicales atribuyan solo a las Asambleas el derecho para emplazar. Lo normal es que lo pueda hacer, sin mayores requisitos, el secretario general, ésta circunstancia, vinculada a lo habitualmente prolongado de los incidentes de inexistencia, produce un arma de chantaje impresionate. Cualquier pretexto sirve para emplazar a huelga, sin mayor representación y no hay empresario que no cambie la huelga

por una propina atractiva ofrecida al líder, por que entre que estalla y entre que se declara inexistente, el tiempo transcurre, se van los clientes y, para complicar mas las cosas se aumentan gastos y honorarios.

La huelga en opinión del P.A.N. es un arma en una sola dirección, que no permite arrepentimientos, salvo que se quiera perder el derecho amparado por ella. La ley no contempla el desistimiento unilateral de la huelga estallada, lo que propicia soluciones injustas. En estas condiciones, la huelga debe ser escasamente reglamentada, debiendo contener solamente:

- a) Comprobación escrita de la voluntad mayoritaria de los trabajadores.
- b) Paralización de la huelga, sin que la suspensión afecte el derecho en juego.
- c) Calificación de la autoridad jurisdiccional sobre su legitimidad o ilegitimidad en un procedimiento sumario.
- d) Procedimiento de imputabilidad a petición de cualquiera de las partes y a partir de su instauración, reanudación de los trabajos con efectos retroactivos, de la declaración de imputabilidad.
- e) Límites cuantitativos a las huelgas que puedan afectar a servicios esenciales para la comunidad, con la advertencia de que si los huelguistas no prestan los servicios de referencia podrán ser llamados otros trabajadores.
- f) Responsabilidades económicas y penales por huelgas decretadas con falsificación de documentos (actas de asamblea y otros), y cuando las huelgas se funden en hechos notoriamente falsos.

La iniciativa propone una huelga que pueda ser parcial o total y cuyos resultados no deban afectar a los derechos en juego, para evitar, por ejemplo, que la inexistencia de la huelga, como ahora se establece, cancele el derecho a revisar el contrato de trabajo.

Por su parte y dentro de las propuesta de reforma para conformar el nuevo sindicalismo el profesor-investigador de la U.A.M., Enrique de la Garza Toledo, un concepto que no se debe perder de vista en un nuevo marco de relaciones laborales es el de la flexibilidad en el trabajo que puede comprender varias dimensiones:

- La flexibilidad numérica: ajuste flexible de la cantidad de fuerza de trabajo según las necesidades de la producción y del mercado. Esta dimensión puede tomar las formas de reajuste de personal de base, empleo de eventuales, empleo de subcontratista, empleo de personal de confianza.

- La flexibilidad en el uso de la fuerza de trabajo en el proceso de trabajo: sus formas principales pueden ser la movilidad interna y la polivalencia, o bien, las multitareas. También pueden estar incluidas en esta modalidad la flexibilidad en la aplicación de sanciones, la eliminación del escalafón ciego, etc.

- La flexibilidad salarial: flexibilidad en la jornada (jornada anual) con pago por hora trabajada y, sobre todo, salario según productividad individual.

Bajo estas dimensiones Enrique de la Garza propone que los sindicatos manejen la flexibilidad en los contratos colectivos de trabajo "...en México, desde hace unos 5 años hemos presenciado la flexibilización de algunos de los contratos colectivos mas

importantes del país, por lo que es posible que se acuñe un modelo contractual flexible y que esa flexibilidad sea en general sin perder la bilateralidad con el sindicato...."³⁹

La flexibilidad en los contratos colectivos de trabajo afectaría a los modelos heredados de la Revolución Mexicana ya referidos en el subcapítulo anterior que sellaban la alianza histórica entre el movimiento obrero y el Estado. Para el Lic. de la Garza la flexibilización que debe implementarse debe tocar los siguientes aspectos:

1.- Introducción de nueva tecnología.

2.-Nuevos métodos de trabajo o perfeccionamiento de los ya existentes.

3.- Organización del trabajo y estructura organizacional de las empresas en:

+ Uso de eventuales.

+ Uso de subcontratistas.

+ Definición del personal de confianza.

+ Movilidad interna.

+ Polivalencia.

+ Compactación de tabuladores.

+ Eliminación del escalafón ciego.

³⁹ op. cit. p.120-127.

Si en el centro de la estrategia de la empresa (impulsada por la competencia) está la productividad y la calidad de manera inmediata para incursionar en los mercados internacionales, habrá una mayor tendencia hacia la flexibilización de la contratación colectiva, lo que es lógico al permitir un uso más cabal de la fuerza de trabajo. Aquí el trabajo está al servicio de la productividad y de la calidad. El interés, la iniciativa, y la imaginación de los trabajadores aplicadas de modo real.

Pero para poder cambiar las prácticas obsoletas del viejo sindicalismo corporativo, se debe entablar una comunicación pacífica primero, pues la imposición unilateral debe quedar en el pasado y en materia de reformas la política del diálogo es lo más viable. Graciela Bensusán Areous, colaboradora de la Sede Académica de México, de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales opina al respecto: "Entre las organizaciones sindicales, los empresarios, los principales partidos políticos y el poder ejecutivo deben establecerse las coincidencias en cuestiones esenciales, lo que ya es una realidad, entre trabajadores y empleadores hay una forma de pensar similar en cuanto al fortalecimiento de la contratación colectiva,, en el surgimiento de comisiones mixtas de productividad, etc. Además es necesario contar con la fuerza social y política necesaria para contrarrestar las presiones de los que se resisten al cambio, sobre todo dentro de los sindicatos, y negociar una reforma equilibrada en torno a metas compartidas."⁴⁰

En opinión de Graciela Bensusán pueden indicarse como puntos esenciales a considerar en la agenda de un debate que se proponga corregir el viejo esquema del sindicalismo:

"a) La renovación al viejo pacto corporativo centrado en la tutela y el control estatal para reemplazarlo por otro que devuelva a los asalariados la posibilidad de una

⁴⁰ BENSUSAN AREOUS Graciela. "Las Razones de la Reforma Laboral en México.", Porrúa, México. 1992. pp. 145-173.

defensa autónoma de sus intereses y restablezca el consenso de todos los actores del escenario laboral.

b) La transformación de la unidad sindical corporativa sostenida hoy por métodos autoritarios, en otra democrática que fortalezca la capacidad de la negociación y evite el aislamiento con la clase patronal.

c) La vigencia plena de la libertad sindical como condición de la reorganización de las estructuras y del cambio de los liderazgos tradicionales.

d) Crear nuevas formas de representación, como los delgados de personal, que no requieran de trámite alguno para defender los intereses de sus representados.

e) La flexibilización debe ser permitida por la legislación laboral, pero acordada bilateralmente de manera tal que beneficie a la empresa y a los trabajadores.

Con estas propuestas de reforma, aclara Bensusán Areous no se trata de reemplazar la vieja meta de la justicia social por la nueva productividad, sino de reconocer que, en las actuales condiciones económicas de México y de su entorno, el mejoramiento de los asalariados no puede provenir de la tutela ni quedar condicionado por el control estatal.⁴¹

Respecto a la libertad sindical mencionada por la Dra. Bensusan, el maestro José Manuel Lastra Lastra apunta lo siguiente: "La libertad sindical puede ejercerse positiva o negativamente. En la forma primera, se refiere a la facultad del individuo, dueño del derecho de unir su voluntad a la de otros sujetos para uniformar sus actividades en vista de la realización de un fin común; en el segundo caso, tiene el derecho de rehusarse a celebrar ese acuerdo para adherirse a la asociación, pues al ser libre de decidir su ingreso, también

⁴¹ op cit idcm. p.195.

lo es para oponerse a ingresar".⁴² En este sentido, el sindicalismo del futuro debe optar por el respeto a la libertad del individuo para estar o no sindicalizado. En el origen del sindicato está la voluntad de sus miembros, una constituido, nadie esta obligado a incorporarse o permanecer en él.

También se destaca la atención que le ha dedicado la Iglesia Católica a la correcta evolución del sindicalismo. "En el año de 1922 se celebró en la ciudad de Guadalajara, por obreros católicos un Congreso en el que se constituyó la Confederación Nacional Católica del Trabajo, consagrada al Sacratísimo Corazón de Jesús, y que designó como día del obrero el 19 de marzo"⁴³. Desde ese entonces la Iglesia ha seguido muy de cerca el movimiento obrero. Se puede deducir que el hecho de que el día del obrero sea el 19 de marzo tiene como fin contrarrestar el festejo del 1º de mayo del que se adueñó el sindicalismo de izquierda. Vicente Lombardo Toledano afirmaba en 1926 que: "...la Iglesia Católica mexicana respecto de los sindicatos tenía el criterio de unir íntimamente a patronos y obreros, dirigidos por conducto de sus ministros alejándolos de la influencia y vigilancia del Estado; lo que equivale a resolver el problema del Trabajo por sí misma, evitando la transformación de la sociedad por la que lucha el socialismo. Tal es la condición del sindicalismo católico."⁴⁴

La fuente de la que emana todo el pensamiento católico sindicalista radica en las Cartas Encíclicas de contenido social emitidas por los Papas desde la "Rerum Novarum" hasta la "Laborem Exercens", la preocupación se ha cifrado en divulgar y hacer comprender la realidad social y económica del sindicalismo, y por tanto también su configuración política. En todo momento se ha señalado al comunismo, socialismo y anarquismo como errores ideológicos de consecuencias muy perjudiciales para la humanidad.

⁴² op. cit. p. 277.

⁴³ op cit p. 308.

⁴⁴ LOMBARDO TOLEDANO Vicente. "La Libertad Sindical en México". Talleres Linotipográficos La Lucha. México. 1926.

En la Encíclica "Mater et Magistra" de Juan XXIII se destaca que la solución de los problemas sindicales puede ser resuelta por los propios trabajadores, pero que la problemática económico-social, asociada al sindicalismo no se resuelve en esos organismos, sino en las instituciones que operan en el plano estatal.

En opinión del Papa Juan Pablo II, el sindicalismo del futuro deberá tener un enfoque más humano, pues advierte en su Carta Encíclica "Sollicitudo Rei Socialis" "En el mundo actual se dan muchas formas de pobreza. En efecto, ciertas carencias o privaciones merecen tal vez este nombre. La negación o limitación de los derechos humanos, como por ejemplo el derecho a formar sindicatos, o de tomar iniciativas en materia económica, ¿no empobrecen a la persona humana igual o más que la privación de los bienes materiales?". De tal manera que Su Santidad advierte en la negación de la libertad de elegir sindicato un serio atentado a los derechos humanos, con lo que se demuestra que el nuevo sindicalismo debe estar investido de democracia y respeto a los derechos de sus afiliados.

CAPITULO III

CAPITULO III.- IMPACTO DE LA LEGISLACION LABORAL ACTUAL EN EL MEXICO CONTEMPORANEO.

A) LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

I.- Una Ley de Corte Proteccionista:

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, resaltó en sus primeros artículos las garantías individuales de los seres humanos y en forma paralela, las garantías sociales. Las garantías individuales consagradas en los primeros 29 artículos de la Carta Magna, reconocen en el trabajador sus más caras libertades. Sin embargo ante condiciones socio-económicas de desigualdad, los legisladores constituyentes creyeron indispensable favorecer a los trabajadores en el plano individual y colectivo, había que regular la vida de los débiles quedando bajo el manto de un gobierno protector que se autodenominó revolucionario, sobreprotegiéndolos al grado de inmovilizarlos. El trasfondo de esta sobreprotección era la conveniencia de provocar una necesidad en las clases bajas de la población. Estando a merced de lo que el Gobierno les pudiera dar paulatinamente, esa gran pobreza humana que constituye la mayoría de los compatriotas, no se les saldría de las manos, sólo así estaban controlados, sólo así no intentarían una nueva revolución, sólo así mantendrían al Partido Revolucionario Institucional en el poder, por eso la cara siempre fue y ha sido proteger al débil, al pobre, al indigente, entendiéndolo "proteger" como fomentar la necesidad de aquél que protege. Proteger es entonces sinónimo de poder.

Desde la Iniciativa de ley reglamentaria del artículo 123 constitucional propuesta por el entonces presidente Pascual Ortiz Rubio, se marcaba ese deseo de protección. otorgando ventajas al trabajador sobre el patrón en la relación laboral "...este proyecto de ley permite con toda amplitud que los trabajadores sigan obteniendo nuevas ventajas que podrán quedar consignadas en los contratos de trabajo, a los que no se establece limitación alguna, en estricto apego al artículo 123 constitucional...esta legislación tiene caracteres marcadamente proteccionistas, lo que es una de las particularidades esenciales de nuestro tiempo...a la concepción individualista, que funda la relación de trabajo en el contrato libre, ha sucedido una concepción que se niega a considerar en la relación de trabajo, el simple cambio de dos bienes, trabajo y salario; y por el contrario, concede todo su valor a los derechos humanos del trabajador"¹, por consiguiente, esta primera ley laboral emana del art. 123 constitucional nació de un proceso democrático, pero la "ratio legis"² era dar un marco legal al conflicto obrero-patronal intensificado en la Revolución Mexicana.

La ley laboral, de aplicación estricta a toda la República Mexicana, contenía en once títulos, el Derecho Sustantivo y Procesal del Trabajo y lo relativo a la acción de las Autoridades Laborales. Quedaron reglamentados exhaustivamente los Derechos del Trabajo, la libertad del mismo, el contrato individual³ y el contrato colectivo⁴, las jornadas de trabajo, los salarios, las obligaciones de los trabajadores y los patrones, la suspensión y rescisión de los contratos de trabajo en casos específicos, los trabajos especiales, además de la protección de los riesgos de trabajo a cargo de los patrones. Antes de concluir el período del General Lázaro Cárdenas del Río, en los últimos días de noviembre de 1940, fue abolida la

¹ Dicha iniciativa fue sometida a análisis de las Comisiones Dictaminadoras, aprobada por el H. Congreso de la Unión, promulgada por el Poder Ejecutivo el 18 de agosto de 1931.

² ratio legis: Razón legal, explicación de los motivos predominantes que llevan al legislador a crear una ley determinada.

³ El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo lo equipara a la relación de trabajo en cuanto a los efectos y lo entiende como el contrato, cualquiera que sea su firma o denominación, por medio del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo subordinado mediante el pago de un salario.

⁴ Según el artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo el contrato colectivo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más en una o más empresas o establecimientos.

prohibición de los Sindicatos de intervenir en asuntos políticos, habilitándolos ampliamente para ejercer su lucha social, lo cual era una medida de indole socialista como lo fue toda la línea cardenista durante el mandato del General.

El 1º de enero de 1970 el Diario Oficial de la Federación publica la Nueva Ley Federal del Trabajo, bajo el régimen del entonces presidente Lic. Gustavo Díaz Ordaz, quien en la iniciativa que envió al congreso se observaban los mismos tintes proteccionistas de la ley antigua "Los autores de la Ley Federal del Trabajo (la de 1931) pueden estar tranquilos por que su obra ha cumplido la función a la que fue destinada", y así se reglamentó el derecho de los trabajadores a tener viviendas higiénicas, creándose el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores INFONAVIT, esta ley también creó el sistema de la Administración del Trabajo, es decir, se creó la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Posteriormente se han hecho algunas modificaciones a la legislación laboral. Con el presidente José López Portillo se hicieron tres modificaciones al art. 123 constitucional, todas ellas en beneficio de la clase obrera; la primera fue otorgar a los trabajadores el derecho de la capacitación y adiestramiento por parte del patrón, la segunda fue ampliar la competencia federal a nuevas ramas industriales y la tercera fue adicionar el precepto constitucional para quedar en los siguientes términos: "Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo conforme a la ley".

Así podemos ver que a medida que fue emancipándose el estado de derecho en México se fueron otorgando garantías a la clase trabajadora, pensando que con eso dejarían de reclamar sus derechos, lo cual hasta el día de hoy no ha sucedido. Esa ley desventajosa para los patrones consiguió distanciar más a los dos elementos esenciales de la relación laboral. Manejar una empresa es algo muy difícil, hoy en día ser empresario se considera un

acto temerario, pues significa entrar a una pelea desigual contra los trabajadores que laborarán con él. La Ley Federal del Trabajo actual solapa la aragamería de algunos trabajadores dentro de un marco legal que a veces les permite "flojear" sin temor a ser despedidos, solapados por el Gobierno que los ve con cara de sufrimiento. Ninguna de las partes quiere ver el problema laboral desde una perspectiva de conjunto, ni quiere ver más allá de los intereses de su clase. Piensan que las diferencias se arreglan dentro del marco de la ley, que ahí está la solución justa a las controversias, pero ignoran que gran parte de esa ley es letra muerta, que necesita urgentemente ser reformada ante la presencia de la globalización económica, ante la inminente renovación de la planta productiva nacional. La Ley Federal del Trabajo ha tenido muchos aciertos y ha servido en su momento, pero es hora de cambiar sus directrices.

2.- Necesidad de la Reforma:

La reforma de la Ley del Trabajo se le agrega el calificativo de "necesidad", por que presenta anacronismos importantes y por que hoy en día no refleja la realidad laboral, que ha experimentado cambios radicales y profundos, de ahí que la ley se ajuste a dicha realidad. El maestro de la Universidad Panamericana del Dr. Juan Soto Cerbón señala que "Los principios de una ley, así como de cualesquiera estudios que se emprendan, son las primeras verdades por donde se empieza a estudiar, o sea los fundamentos".

Como la Ley Federal del Trabajo es reglamentaria del artículo 123 constitucional, sus fundamentos y motivaciones nacen de la justicia que debe retribuir al trabajador, al obrero, al campesino; por eso no hay una correcta legislación para los conceptos e instituciones para la otra parte de la relación laboral como lo son el patrón y la empresa. Al respecto el maestro Soto Cerbón refiere: "...no quedamos satisfechos con una definición que agote el concepto de empresa, conforme al artículo 16 de nuestra ley, definiéndola como la unidad económica

de la producción y bienes de servicio... En los artículos 13, 14 y 15 la ley laboral laboral presupone la existencia de elementos propios suficientes... Aún con su pobre definición, nuestra Ley Federal del Trabajo ha tenido que admitir este elemento de la organización, que junto con los dos factores de trabajo y capital se configuran como constitutivos de la empresa... Nuestra ley debería adoptar una definición que tuviera los caracteres de elementos propios suficientes a los que se refiere en los artículos comentados⁵

Para el Dr. Soto Cerbón entonces, no existe una correcta legislación en cuanto a la empresa, vista como una institución que forma parte integral de la relación laboral, pues sin empresa, no hay trabajo. En ese sentido, el maestro citado recomienda que la ley laboral se modifique para precisar el concepto empresa "La empresa es una institución de naturaleza económico-social con finalidades de producción, distribución de bienes y servicios satisfactorios... Es una institución de interés público en razón de los fines que naturalmente le corresponden... Ahora, para un proyecto de reglamentación legal, la empresa requiere de condiciones mínimas que estén debidamente reguladas como son las de cumplir con todos los requisitos y forma y fondo, tales como su constitución jurídica, su organigrama con niveles de organización y de autoridad, estableciendo el número de funcionarios, representantes, administradores, gerentes y técnicos, los planos y croquis de ubicación e instalación, presupuestos de operación, elaboración de reservas, su programa de desarrollo a futuro prudencial, etc"⁶

Tal y como quedó explicado en el Capítulo II, dentro de las reformas a la ley laboral deben desaparecer dentro de la regulación colectiva las cláusulas de admisión y de exclusión, que afecta directamente a los intereses del trabajador, y a los del patrón, beneficiando solo al sindicalismo actual que utiliza estas figuras como medios de control para seguir ejerciendo su hegemonía y su poder con el fin de que la fuerza de trabajo siga alineada al partido en el poder. Al respecto el maestro Lastra Lastra señala: "Aunque en sus inicios éstas cláusulas constituyeron un instrumento valioso en la lucha del trabajo contra el capital, más tarde se

⁵ op. cit. p. 53 y 54.

⁶ op. cit. p. 55.

convirtieron en un elemento de defensa y de combate de la tendencia sindical que lograba la mayoría de trabajadores, en un empresa o rama de la industria...Actualmente la alianza del sindicalismo mexicano con el partido oficial ha provocado un sometimiento por parte del movimiento obrero que podríamos llamar incondicional...en la práctica las cláusulas de admisión y exclusión se ha utilizado contra los trabajadores que no dieron su adhesión o apoyo a la candidatura política en los puestos de elección popular...El partido oficial, hasta ahora en el poder, es quien más ha sacado provecho y abusado de esta situación, en contubernio con la C.T.M."⁷

Para el maestro Héctor Santos Azuela existe una importante imprecisión en los términos jurídicos colectivos dentro de la Ley Federal del Trabajo. La expresión "contrato colectivo" está mal atribuida a la figura laboral en que el sindicato determina las relaciones de trabajo con el patrón. Para el catedrático la expresión "pacto sindical" es la más adecuada. "El desconocimiento de una terminología propia, el prejuicio académico de incurrir en imprecisiones dogmáticas, determinó que el legislador la regulara dentro del esquema del contrato, atribuyéndole una denominación 'sui generis'."⁸ Con lo expuesto por el maestro Santos Azuela, conviene desvincular la terminología laboral del ius privatismo civilista contractualista, adoptando sus conceptos propios. En el derecho no es conveniente crear figuras 'sui generis', por que se pone en riesgo la seguridad jurídica por confusión de conceptos, de aquí que la proposición del maestro Santos Azuela se lleve a la práctica en el ámbito de las reformas a la ley reglamentaria del artículo 123 constitucional.

Para el catedrático Filiberto López Díaz, las modificaciones a la Ley Federal del Trabajo deben darse a partir de los acercamientos y los acuerdos a que han llegado los actores del Derecho del Trabajo, por que ese es el conducto democrático idóneo para reformar la ley laboral, "...la nueva relación laboral debe nacer del consenso de todos los actores sociales, sin excluir ninguno, es decir, en su discusión y propuestas deben intervenir: trabajadores, empresarios, sindicatos (oficiales e independientes), autoridades laborales,

⁷ op. cit. p. 287.

⁸ SANTOS AZUELA Héctor. "Estudios de Derecho Sindical y del Trabajo". UNAM. 1ª edición. México, 1987. p. 50.

expertos en la materia, la Barra Mexicana de Abogados, Universidades, para que a través de una consulta nacional, pueda nacer un nuevo derecho por consenso y no por imposición unilateral de nadie."⁹

- Respecto de las relaciones individuales de trabajo el maestro López Díaz propone:

- 1.- Flexibilización de la duración de la relación laboral.
- 2.- Reglamentar al trabajador polivalente.
- 3.- Reglamentar a los discapacitados.
- 4.- Ampliar las causales de rescisión sin responsabilidad para el patrón.
- 5.- Disminuir el número de días como causal de despido de tres faltas en 30 días a 2 faltas en 15 días.
- 6.- Retomar el espíritu de la ley de 1931 sobre los servicios de los trabajadores a prueba.

- Respecto de las relaciones colectivas se propone:

- 1.- Recuento previo al estallamiento de la huelga.
- 2.- Desaparición de las huelgas por solidaridad.

- Respecto de los sindicatos se propone:

- 1.- Despolitización de los mismos.
- 2.- Evitar la reelección después de cuatro años.
- 3.- Democratización mediante la participación de todos sus agremiados.

- Respecto de las autoridades laborales se propone:

⁹ op cit pp.25-31.

1.- Desaparición de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, sustituyéndolas por Juzgados sociales.

2.- Desaparición de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos por no tener razón de ser.¹⁰

Para el Maestro Baltazar Cavazos la reforma de la Lcy Federal del Trabajo debe darse inmediatamente, pues considera a la actual como demagógica y obsoleta, que constituye un freno para el desarrollo del país, proponiendo las siguientes reformas:

"1.- Se debe crear un Tribunal de arbitraje obligatorio, integrado en forma plural, es decir, por representantes de todos los intereses afectados para que resuelvan los conflictos laborales en las Universidades o Instituciones de educación superior.

2.- Establecer un arbitraje obligatorio en el caso de servicios públicos.

3.- Fijar un plazo máximo de quince días para las huelgas estalladas, prohibiendo las suspensiones por tiempo indefinido como sucede actualmente.

4.- Establecer que la capacitación y el adiestramiento deben ser obligatorios para los trabajadores siempre que sea en horas de trabajo.

5.- Suprimir por anticonstitucional la fracción tercera del artículo 450 de la L.F.T., relativa a las huelgas por solidaridad que desalientan a todos los inversionistas extranjeros.

6.- Separar el derecho sustantivo del derecho adjetivo en la L.F.T., es decir, que haya una ley del trabajo separada de un Código Procesal del Trabajo, ya que actualmente nuestra legislación laboral resulta ridícula por contener 1010 artículos.

¹⁰ Op. Cit. p. 23.

7.- Suprimir los artículos 448 y 902 de nuestra legislación laboral que impiden la tramitación de los conflictos de orden económico, ya que antijurídicamente previenen que el simple emplazamiento a huelga suspende la tramitación de los conflictos de orden económico.

8.- Derogar el último párrafo del artículo 47 de la L.F.T. que previene que la falta de aviso por escrito del despido al trabajador convierte el despido en injustificado, pues significaría que los despidos son justificados o injustificados, no por el daño que causen sino por la simple falta de aviso de notificación, la cual va contra toda razón jurídica.

9.- En materia procesal eliminar lo referente a la comparecencia de las partes a la primera audiencia sin representantes legales, abogados o asesores pues atenta contra la libertad del ejercicio profesional.

10.- Eliminar la subsanación de demanda según lo dispone el segundo párrafo del artículo 685 de la L.F.T., pues el juzgador también se convierte en parte.

11.- Desaparición de la cláusula de exclusión por anticonstitucional pues nadie puede ser obligado a formar o no formar parte de un sindicato.

12.- Modificar el caso de que en el periodo de prehuelga se establece un mínimo de 6 días para las empresas privadas y otros 10 para las públicas olvidándose de establecer un periodo máximo.¹¹

Tomando en consideración las propuestas de los especialistas laborales citados, en opinión del autor de este trabajo de tesis y como un planteamiento urgente, se propone la reforma de la Ley Federal del Trabajo en los siguientes términos:

¹¹ CAVAZOS FLORES Baltazar. "El Futuro del País al Filo del a Navaja". Artículo publicado en la Revista de la Dirección del Trabajo y Previsión Social del Estado de Baja California.; Año V. No. 21. pp 11-17.

I.- **Artículo 378 de la L.F.T.**¹² "Queda prohibido a los sindicatos: I. Intervenir en asuntos religiosos; y II. Ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro."

+ **Se propone:** Agregar la prohibición de que a los sindicatos, así como a los miembros que los conforman se les tiene prohibido intervenir en asuntos políticos.

+ **Argumentos:** Hay que volver la vista al espíritu de la ley laboral de 1931 que prohibía expresamente en su artículo 249, intervenir en asuntos políticos. Fue a través de su modificación que el desprestigio y la corrupción de los grandes líderes sindicales hicieron acto de presencia en el sindicalismo mexicano, que inmediatamente y de manera unánime se hizo parte del Partido Revolucionario Institucional. La razón de ser del sindicato se perdió, pues ya no perseguía como fin primero la protección de los intereses de la clase trabajadora, sino los intereses de las cúpulas del poder sindical, quienes desde aquel entonces ocupan cargos de elección popular como diputaciones, senadurías y hasta gubernaturas. Los trabajadores mientras tanto han soportado y tolerado esa representación, aunque sólo sean ocupados para el acarreo, la huelga y la movilización en provecho de otros, paradójicamente sus líderes. De esta manera, la política y el sindicato no deben tener relación de ninguna índole por el bien de todos.

Artículo 376 de la L.F.T. "La representación del sindicato se ejercerá por su secretario general o por persona que designe su directiva, salvo disposición especial de los estatutos".

+ **Se propone:** Ampliación de dicho ordenamiento en el sentido de señalar las causas por las que el secretario del sindicato, o la persona que designe su directiva deben ser removidos, dentro de las que se deben incluir la remoción por no ejercer con fidelidad y honradez su función que consiste en promover el estudio, mejoramiento y defensa de sus representados. También deberá incluirse como causa de remoción los malos manejos económicos que se realicen con las cuotas sindicales y cualquier ingreso de naturaleza económica destinado a los trabajadores miembros del sindicato. Asimismo, se propone

¹² LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 10 de abril de 1970.

agregar al artículo en cita, la prohibición de reelección de dicha persona pudiendo durar 4 años como máximo en su cargo, además de que dicho cargo lo ejerce de manera democrática.

+ **Argumentos:** La acción del líder sindical debe tener limitaciones espaciales y temporales para erradicar la reelección perpetua y dar entrada a la democracia dentro del sindicalismo mexicano, permitiendo la sucesión periódica de líderes con ideas frescas que se avoquen exclusivamente a la mejoría de sus representados y no a la alineación al sistema político mexicano. La ampliación de este artículo podrá nivelar la exigencia de un nuevo sindicalismo frente a los compromisos internacionales adoptados por nuestro país, que necesita de líderes en todo el sentido de la palabra, comprometidos con su gente y con su patria.

Artículo 395 de la L.F.T. "En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión.

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

+ **Se propone:** Su derogación.

+ **Argumentos:** Las cláusulas de admisión y exclusión de trabajadores en la empresa constituye una violación clara y continua al derecho fundamental del hombre y garantía constitucional de la libertad de trabajo, también se vulnera el derecho de defensa y audiencia del trabajador para ser tomada en cuenta su opinión, se afecta el derecho de asociación, todos éstos derechos inherentes a la persona en lo individual y como parte de un grupo, y que no pueden ser pisoteados por una ley federal dentro de un estado de derecho. Dicho artículo no señala cuáles deben ser las razones concretas por las que un sindicato puede

expulsar a un agremiado o imponerlo a un patrón para que lo contrate, omisión en la que se asoma la intención política de éstas cláusulas, para mantener en el poder a los líderes sindicales vendidos al gobierno, quienes cuentan con la facultad discrecional de echar de sus filas a los compañeros molestos o peligrosos para sus proyectos personales. Desgraciadamente éstas cláusulas permanecen aún, apesar de su anticonstitucionalidad (artículos 5o y 9o de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, entre otros), por que en muchos terrenos, como el laboral, la política está por encima del Derecho.

Capítulo III y Capítulo IV del Título Séptimo de la L.F.T. Artículos 386-421.

Referentes a la regulación del contrato colectivo de trabajo y al contrato ley.

+ **Se propone:** Su modificación terminológica, sustituyéndose la palabra "contrato colectivo de trabajo" por la palabra "pacto sindical"; y la palabra "contrato ley" por "acuerdo industrial o comercial de trabajo".

+ **Argumentos:** Para garantizar la seguridad jurídica a través de la ley, es conveniente la desvinculación de la terminología ius privatista contractualista, del derecho del trabajo, pues las palabras "contrato colectivo" y "contrato ley" presentan graves contradicciones que orillan al legislador a definir las como figuras sui generis, sin embargo por contrato se entiende el acuerdo de voluntades mediante el cual se crean o transmiten obligaciones dentro de un plano de igualdad entre las partes, y una de las características esenciales del derecho social, al que pertenece el Derecho del Trabajo, es su desigualdad en bien de la equidad, protegiendo más a la parte débil de la relación jurídica. Por lo tanto aquí no cabe el contractualismo. Estos términos aplicados a la imposición de las condiciones de trabajo que un sindicato o grupo de sindicatos (Federaciones y Confederaciones) que se notifica al patrón o patronos, el plano de igualdad no está presente, por lo que de llegarse a un resultado, se llegaría a un acuerdo o a un pacto en el que el patrón acepta esta imposición, de ahí que se proponga la terminología mencionada.

Artículo 16 de la L.F.T. "Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa".

+ **Se propone:** Su modificación en el sentido de acompletar toda la regulación laboral de que puede ser objeto la empresa.

+ **Argumentos:** Como la Ley Federal del Trabajo tiene una clara inclinación hacia el bienestar de la clase trabajadora, no se ha preocupado en regular la piedra angular de la relación obrero-patronal que es la empresa. El legislador pasa por alto que alrededor de ésta institución giran las actividades de una y otra clase. Por eso, si ha de reformarse la ley, se debe arrancar desde éste punto, la empresa, para regular todo lo demás, por la sencilla razón de que la empresa no se debe inclinar para ningún lado pues tanto necesita del trabajo como del capital, así, deben regularse en la nueva ley laboral, entre otras cosas, los requisitos para formar una empresa, especificando que cualquier hombre por el hecho de serlo está en posibilidad de ser un empresario, pues la ley actual encasilla en una esquina a los trabajadores, y en la otra a los patrones como si fueran gente distinta, incapaz la una de formar parte de la otra, siendo que es posible que un trabajador puede convertirse en patrón si así lo desea. También la nueva ley debe especificar las finalidades sociales de la empresa, sus límites, sus alcances y la implantación de medios impuestos por la autoridad para protegerla según sean sus dimensiones, (pequeña, mediana y grande empresa).

Artículos 6 y 685 de la L.F.T. Se refieren a que las leyes y tratados serán aplicables en todo lo que beneficie al trabajador y la subsanación de la demanda sólo para el trabajador.

+ **Se propone:** La modificación de dichos artículos en el sentido de equilibrar las relaciones entre obreros y patrones en un nivel de igualdad de condiciones.

+ **Argumentos:** El desequilibrio legal entre trabajadores y patrones favoreciendo siempre a los primeros, fomenta el antagonismo y las pugnas históricas entre éstas dos clases. Hoy las condiciones laborales son distintas, pues el acercamiento, el diálogo y la convergencia de ideas son un hecho, lo que permite la igualdad entre ambas clases fincando

sus intereses en la fuente de trabajo. Inclinar la balanza de la justicia hacia el trabajador ha fomentado la dejadez, la desidia y el conformismo entre el sector obrero, formando mentalidades contrarias a lo que pide la modernidad como son competitividad, productividad y excelencia.

Artículo 4 Fracción II Inciso b) de la L.F.T. "No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona, ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícito. El ejercicio de estos derechos sólo podrá vedarse por resolución de la autoridad competente cuando se ataquen los derechos de tercero o se ofendan los de la sociedad. II. Se ofenden los derechos de la sociedad en los casos previstos en las leyes y en los siguientes: b) Cuando declarada una huelga en iguales términos de licitud por la mayoría de los trabajadores de una empresa, la minoría pretenda reanudar sus labores o siga trabajando".

+ **Se propone:** Su derogación.

+ **Argumentos:** Esta es una medida gansteril contenida en una ley federal, pues literalmente se esta obligando al trabajador a no trabajar. Esta disposición contraria al artículo 5 constitucional en su primer párrafo, pues no es procedente considerar como ofensa a los derechos de la sociedad el que una persona continúe trabajando si no está de acuerdo con la huelga que ha estallado en su empresa. Sorprendentemente esta disposición obliga a acatar por la fuerza la decisión del sindicato a irse a la huelga, pudiendo no estar en lo correcto. No se toma en cuenta el atraso provocado a la planta productiva nacional.

Artículo 450 Fracción VI de la L.F.T. "La huelga deberá tener por objeto: VI. Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores".

+ **Se propone:** Su derogación.

+ **Argumentos:** Las huelgas por solidaridad tuvieron su razón de ser cuando se necesitaba aglutinar la fuerza necesaria que motivara el cambio de pensamiento autoritario

de los patrones y de los gobiernos de aquel tiempo, aceptando las demandas de la clase trabajadora. Al día de hoy este tipo de acciones no tienen cabida en la realidad nacional que se vive, pues se retrasa aún más el progreso económico nacional y vulnera, nuevamente, el derecho de trabajo, contraviniendo a lo dispuesto por el artículo 5 constitucional.

Título Décimo Cuarto de la L.F.T. Artículos 685-1010: Referente a toda la parte procesal del Derecho del Trabajo.

+ **Se propone:** Separación de la parte adjetiva del Derecho del Trabajo de la sustantiva.

+ **Argumentos:** Separando la legislación en su aspecto procesal, se pueden estudiar con mayor precisión y certeza por parte del legislador, cuáles son las partes de la ley que deben ser reformadas o perfeccionadas. Por otra parte, resulta absurdo contar con una ley de 1010 artículos, lo que nos da una idea de lo complicado que resulta aplicar y consultar una ley que cada vez se respeta menos.

La Ley Federal del Trabajo, después de haber servido mucho tiempo como el instrumento jurídico en el que se plasmó la normatividad de las relaciones de trabajo individuales y colectivas, hoy, un número importante de artículos es infringido como ha quedado demostrado, y con el permiso del gobierno, además que por circunstancias del pasado, es una ley que no sigue los lineamientos de la igualdad, inclinándose siempre en favor del trabajador, aunque paradójicamente la realidad del trabajador sea muy diferente a la de años atrás. De esta manera, la ley reglamentaria del artículo 123 constitucional resulta obsoleta y fuera de la realidad actual.

B) TRATADO DE LIBRE COMERCIO CON AMERICA DEL NORTE.

"Adam Smith, considerado el padre de la ciencia económica, dejó claro, a través de sus trabajos, las enormes ventajas que tiene para una sociedad, desde el punto de vista económico, el desarrollo de la división social del trabajo, que si bien en una empresa es conveniente y necesario, en una sociedad cada uno de los individuos que la compone sale beneficiado. También el economista David Ricardo se percató de la conveniencia de la división de actividades".¹³

Por la complejidad de la economía actual, muy pocos países podrían aspirar a ser realmente autosuficientes, además a ninguno le conviene. Resulta absurdo y antieconómico producir más caro y de menor calidad lo que podemos obtener en el extranjero a mucho mejor precio y calidad, dando aquello que nosotros producimos con mayor eficiencia.

La búsqueda de la autosuficiencia lo único que ha generado es:

1.- Que países en vías de desarrollo como el nuestro dilapiden sus escasos recursos pretendiendo abarcar demasiados campos y, como consecuencia de ello, elaboren un gran número de productos de mala calidad y alto precio que no se venden en el extranjero.

2.- Que el proteccionismo del que disfrutaron las empresas de esos países, les significará no sentirse presionados para mejorar la calidad de sus productos, sin embargo, cada vez estarán más alejados de la competencia a nivel internacional.

¹³ MASON Edgard. "Luz y Sombra del Tratado de Libre Comercio". Posadas, México. 1991.

"Durante más de dos siglos los economistas lanzaron sus argumentos tanto a favor como en contra de la división internacional del trabajo, hoy todas las naciones la aceptan como un paso necesario y deseable para sus economías."¹⁴

México está en una encrucijada macroeconómica que contagia todo el quehacer humano nacional. Para lo mismo se han dado pasos cruciales. La integración económica y la globalización de los mercados mundiales es un hecho evidente, un fenómeno más que forma la antecámara del nuevo milenio y este país reúne las potencialidades suficientes para enfrentar el reto y no rezagarse.

Desde el sexenio del entonces presidente Carlos Salinas de Gortari, se abrieron las fronteras económicas al exterior. El Tratado Internacional más importante en esta materia es el que celebró con los Estados Unidos de Norteamérica y Canadá, denominado Tratado de Libre Comercio con América del Norte (T.L.C.), que entró en vigor el primero de enero de 1994.

El objetivo de dicho Tratado es llegar a desgravar todos los bienes sujetos a un impuesto por el hecho de entrar o salir de las fronteras de los países miembros, para así tener un comercio libre transfronterizo con los aranceles reducidos al cero por ciento, pero para lograr esto se creó toda una normatividad obligatoria para los tres países teniendo que incrustar dos Anexos a dicho Tratado, uno en materia ambiental y otro en materia laboral, lo que puso en evidencia lo complejo de las fuentes formales y materiales del Derecho que conforman el orden jurídico de cada país, sin embargo se trabajó intensamente para lograr los consensos y llegar a la firma.

¹⁴ op cit Idem. pp.28-31.

La relación del T.L.C. y el Derecho Laboral es muy estrecha. Desde un principio aparece la urgencia de hacer compatibles los propósitos de la apertura económica y la creación de una nueva cultura laboral, así lo señala el presidente Salinas el 8 de diciembre de 1993 cuando anuncia que la firma del Tratado es un hecho consumado.¹⁵

Dentro de los compromisos concretamente laborales establecidos en el preámbulo del Tratado se insertaron los siguientes:

- Fortalecer la competitividad de sus empresas en los mercados mundiales.
- Crear nuevas oportunidades de empleo, mejorar las condiciones laborales y los niveles de vida en sus respectivos territorios.
- Proteger, fortalecer y hacer efectivos los derechos fundamentales de sus trabajadores.

De tal manera que está en la voluntad de los tres Gobiernos mejorar las condiciones de los trabajadores y al mismo tiempo fomentar el progreso empresarial, un binomio difícil de conciliar, sobretodo con la desigualdad que existe en las condiciones de vida y posibilidad de progreso para trabajadores y patrones en México, en Canadá y en Estados Unidos, es decir, en el T.L.C. no somos todos iguales, nosotros llevamos clara desventaja sobre la infraestructura industrial de Norte America, por lo tanto, el ser socios implica un claro riesgo de ceder la soberanía a cambio de concesiones exclusivas, de otra manera ¿qué carta importante tenemos por jugar para negociar en un plano de igualdad?

¹⁵ "El próximo primero de enero de 1994 entrará en vigor el Tratado de Libre Comercio que suscribimos los jefes de Estado de México, Canadá y Estados Unidos y que fue ratificado por los órganos legislativos de los tres países. Como he señalado, el Tratado es un conjunto de reglas que servirá para normar los intercambios de capital, mercancías y servicios, que desde hace tiempo tienen lugar entre nuestras naciones... hoy existen razones adicionales para mantener el ritmo de trabajo, aumentar nuestra competitividad y, con ello, ampliar nuestra participación en los mercados nacionales..."

1.- Naturaleza Jurídica del Tratado.

Dado que este trabajo se observa desde un punto de vista jurídico, vale la pena analizar la naturaleza jurídica del Tratado pues así se pueden ver bien los alcances y el grado de influencia de este Acuerdo entre los países que conforman la Región Norte del Continente Americano y su repercusión en el mundo entero, además de que el hecho de conocer su razón legal nos permite ver la urgencia de cambiar de mentalidad jurídica laboral.

Desde el punto de vista del Derecho Internacional Público, no hay duda de que el Tratado de Libre Comercio es un Tratado Internacional, por tratarse de un acuerdo entre Estados regido por el Derecho Internacional Público, según el artículo 2º, inciso "1", subinciso "a" de la Convención sobre el Derecho de los Tratados. Por tanto su interpretación y aplicación se rigen por las disposiciones de Derecho Internacional aplicables a los Tratados Internacionales. Igualmente, toda violación al Tratado de Libre Comercio se rige por las normas de Derecho Internacional Público aplicables a las violaciones a cualquier Tratado Internacional de naturaleza semejante.

Desde el punto de vista del Derecho Internacional Privado son considerados los tratados como fuente formal, ya que son maneras de crear normas jurídicas que obliguen a más de un Estado. El carácter internacional se lo da el hecho de que sea susceptible de crear una norma jurídica cuya vigencia sea común a dos o más Estados, de tal manera que cuando existe un convenio entre dos o más particulares de distintas naciones tienen que acogerse a la normatividad de los Tratados existentes, por lo tanto el T.L.C. deberá ser estudiado a

el artículo segundo de su carta Magna se establece que los Tratados los celebra el Presidente con el Consejo y el consentimiento del Senado, además de que los Tratados serán elevados también al rango de Ley Suprema del país, sin embargo, sin dicho consentimiento no se puede celebrar Convenio alguno, lo cual sucede seguido pues es Estados Unidos es un país con un poder ejecutivo con una fuerza controlada equivalente a la del Legislativo y Judicial, es decir, se maneja realmente el equilibrio de poderes lo que trae como consecuencia el retardo, a veces injusto y absurdo, de la creación o modificación de leyes o Tratados Internacionales detenidos por la pugna entre los únicos dos partidos que detentan el poder en aquel país.

Con el tiempo, por la importancia militar, política y económica de los Estados Unidos y existiendo asuntos que no admiten dilación, se abrieron caminos y la fórmula que se encontró fueron los "executive agreements" (acuerdos ejecutivos), los cuales no aparecen en su Constitución, y de aquí surgió el Tratado de Libre Comercio a través un "fast track" (vía rápida), que permitió culminar con la firma en el menor tiempo posible.

2.- Impacto del T.L.C. en el Derecho Laboral Mexicano.

Debido a los mercados globales que se dieron por los adelantos en telecomunicaciones y las políticas económicas de todos los países, surgió la idea de "bloque", "conjunto", "agrupación", "coalición", "alianza" entre países afines culturalmente o con cercanía geográfica.

profundidad por que de ahí emanarán las relaciones comerciales entre los comerciantes de los tres países.

Los Tratados Internacionales según la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el artículo 89 de la misma, nos habla de las facultades y obligaciones del Presidente de la República. En su inciso X, contempla la obligación del mismo de dirigir la política exterior y celebrar Tratados Internacionales, previa aprobación del Senado.

Ahora bien, que según el artículo 133 de la Carta Magna, describe la posición jerárquica de los Tratados celebrados por el Presidente como: "...la Ley suprema en toda la Unión".

Desde el punto de vista interno, en cuanto a nuestra regulación en la materia, en el Diario Oficial del 2 de enero de 1992 se publicó la Ley Sobre Celebración de Tratados, en la cual, por primera vez en nuestra historia, se regulan los acuerdos ejecutivos bajo la denominación de acuerdos interinstitucionales, sin que se haya realizado ninguna reforma constitucional sobre el tema.

Conviene recordar que desde el constituyente de 1856 se aclaró que el término Tratado, convención, convenciones diplomáticas, o cualquier otra denominación que se utilice para referirse a los instrumentos internacionales en razón de los cuales se obliga México a nivel internacional, resultan términos equivalentes y que independientemente de la denominación que se utilizará dichos instrumentos deberían ser aprobados por el Congreso. Pero la denominación del Tratado de Libre Comercio no deja lugar a dudas para el caso de México. En los Estados Unidos de América, la facultad para celebrar Tratados Internacionales deriva de distintas disposiciones de la Constitución estadounidense. Así, en

Así aparecen tres claros bloques en el mundo: primero, la Unión Europea (UE) antes llamada Comunidad Económica Europea que comenzó desde 1957; segundo, la Cuenca del Pacífico formado por los países asiáticos reactivados económicamente después de la Segunda Guerra Mundial por la inversión de capitales, principalmente norteamericanos y británicos; tercero, como consecuencia lógica, la integración de un bloque en América llamado NAFTA (National Free Trade Agreement) o TLC (Tratado de Libre Comercio). Estados Unidos y Canadá ya tenían un Acuerdo de Libre Comercio que en 1990 fue revisado para integrar a México como llave comercial para continuar la acción del bloque con el resto de Latinoamérica, integrándose en la actualidad Venezuela y Chile.

En las negociaciones del TLC no se maneja el plano de la igualdad, pues si tomamos en consideración el ingreso real per cápita nos daremos cuenta que si Estados Unidos está en 10, Canadá está en 8.5 y México en 1.5; y como la idea es formar un bloque para enfrentar a las otras fuerzas económicas, México necesita concesiones y garantías para lograr ese peso específico.

Al día de hoy, México enfrenta serios problemas, lo acompañan un grave atraso y subdesarrollo, una inestabilidad política. El plazo para que el país incremente su economía a nivel de los otros países firmantes es de 20 años, según lo estipula dicho Tratado.

Ya que estamos hablando del término "bloque", la forma de enfrentar el reto se asemeja a un pequeño bloque que engloba a todos los mexicanos, pues para un México eficiente se necesitan mexicanos eficientes. Para nadie es extraño saber que la clave se encuentra en la educación que provoca el cambio de mentalidad tan anhelado, pero hay que hacer a un lado muchas trabas, muchos puntos negativos que sólo provocan estancamiento, que nos detienen en ese asenso hacia el Primer Mundo, en este trabajo ya se ha hablado de

ellos (Sindicatos, Ley Federal del Trabajo, Gobierno, pasado histórico-laboral), y se ha procurado analizarlos de manera somera, pues el centro de ésta tesis está aquí, en el cambio de actitud. Esta no es una tesis analítica sino propositiva, y la proposición es cambiar la cultura laboral sin dejar afuera ninguna de las instituciones jurídicas que le han dado cuerpo al Derecho del Trabajo.

Para enfrentar un Tratado de este naturaleza se necesitará:

1.- Capacitación masiva de recursos humanos, es decir, adiestrar en la inteligencia y el talento de una persona, su capacidad para desarrollar un determinado trabajo en todos los niveles y en todo el territorio nacional.

2.- Elevación del nivel de vida para lograr la actitud y mentalidad de productividad y calidad. A mayor ingreso, mayor conciencia "ganas más, lo hacer mejor".

3.- Participación de la comunidad en la cosa pública, es decir, lograr un verdadero estado de democracia que permita resolver los grandes problemas.

4.- Confianza en los gobernantes, eliminación de la corrupción para que el sentir social evolucione en sus causas correctas de manera transparente, para que el trabajo en conjunto proporcione los frutos justos y en donde resulte beneficiada la mayoría, no solo unos cuantos.

5.- Dar un nuevo giro a la frontera pues es el paso geográfico del T.L.C. y muchas empresas transnacionales buscarán fincar su centro de operaciones en esa franja, por lo que hace falta una reconversión de las ciudades del Norte del país, haciéndolas atractivas al mundo inversionista. Podrían especializarse en comercio internacional (aquí la traba es el centralismo mexicano que no da libertad de movimiento a los Estados).

Según los tiempos del T.L.C. los productos terminados se desgravarían totalmente en cinco años a partir de 1994 y las materias primas a los 10 años, sin embargo la historia nos dice que la solución no se descubre sólo con estadísticas, el cambio estructural de un país no se da de la noche a la mañana sino paulatinamente, y México no está preparado para soportar un cambio tan brusco por que sus instituciones no son sólidas, ni honradas, ni comprometidas con la sociedad. El plano social, económico y jurídico cambiará cuando haya una conciencia nacional de cambiar, cuando sepamos que ese cambio no está disfrazado de discurso político. Apartir de 1995 la estabilidad del país se trastocó y los planes de progreso se desintegraron. El fin del sexenio del presidente Salinas fue fatal, caótico y violento, se tuvo que comenzar desde cero y la crisis, palabra costumbrista en México, se hizo mas aguda. Para los amantes de las estadísticas el porcentaje del desempleo aumentó de manera alarmante, muchos miles de pequeños empresarios se fueron a la bancarrota engañados por un Gobierno que prometía un futuro próspero, invirtieron su patrimonio, lo perdieron y se endeudaron para toda su vida.

El trabajo es una virtud y está presente en la vida para dignificar al hombre, debe ser parte de su plan terreno para procurar su felicidad, pero cuando la atmósfera que lo rodea es pesada, corrupta y mentirosa, es decir, cuando los pilares en que está sustentada, llámense sindicatos, autoridades, patrones, oferta y demanda, mecanismos para formar una empresa, compañeros de trabajo, etc., está trastornada, seca, sin vida, caemos en lo antimoral; un hombre que no se dignifica en su trabajo decae moralmente, desciende espiritualmente (no digamos si es un desempleado), en lo último que piensa es en un Tratado de Libre Comercio que le pide superación, calidad y excelencia. Su esquema ha sido vulnerado.

¿Qué aspiraciones podrá tener un empleado de Mc. Donald's, empresa estadounidense dedicada a la venta del "fast food" o comida rápida, que lleva tres años en

una caja y que de pronto es despedido por "políticas de recorte de la empresa"? ¿Tendrá el perfil de emprendedor? ojalá lo tenga, lo cierto es que las condiciones están en su contra. El Gobierno debe tomar en cuenta esto cuando toma decisiones antipopulares para frenar las crisis económicas que no causamos la mayoría de los mexicanos, debe entender que se dirige a seres humanos y no a factores de la producción. Ha sido un vicio propio de los economistas que han detentado el poder en los últimos años, el esquematizar y encuadrar todo en cifras, datos, estadísticas, pero la gente no es un número y el Gobierno en lugar de depositar la confianza en gente emprendedora, impone medidas drásticas, como si quisiera que nadie se levantara a retocar campanas. El Plan Nacional de Desarrollo de la presente administración reconoce la existencia de 91.6 millones de habitantes, de los cuales, una tercera parte se encuentra en condición de extrema pobreza. "Para la política neoliberal implantada por el Gobierno la propiedad no es el aspecto social sino los equilibrios macrofinancieros y el oportuno servicio de la deuda externa, tal y como lo prescribe el Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional."¹⁶

3.- El Desempleo.

El reto de enfrentar una globalización dentro de una economía de mercado tiene sus consecuencias y el desempleo es una de ellas. Este problema ha estado presente en nuestro país siempre y no es exclusivo pues en todo el mundo existe este fenómeno que constantemente cuestiona las directrices del capitalismo que con sus fórmulas espectaculares fabricadas en las aulas de las mejores Universidades de Occidente no se ha encontrado la clave para que toda persona económicamente activa pueda tener una plaza de trabajo

¹⁶ PADILLA ARAGON Enrique. "México, Desarrollo con Pobreza". Siglo XXI, México 1992. p 85.

segura. "La historia moderna de nuestro país nos dice que de un modelo cerrado con una economía mixta de industrialización por sustitución de importaciones, pasamos a la orientación estatista de industrialización acelerada con base en empresas estatales mediante una planificación gubernamental y financiamiento por deuda; y, posteriormente de una etapa de nulo crecimiento a un cambio total de orientación hacia una economía basada en criterios de mercado abierta al exterior e integrada al bloque más poderoso del mundo, lo que finalmente motivó el reajuste de toda la planta productiva mexicana que como principal efecto tuvo un alarmante número de personas desempleadas."¹⁷

De manera que el desempleo se agravó en las últimas dos décadas ante la restructuración de la planta productiva mexicana que tuvo que ajustarse a los nuevos tiempos y apegarse a las nuevas normas globalizadoras. En ese lapso se han hecho recortes de personal en las grandes Compañías, liquidando gente con aptitudes y capacidad quienes se suman al número de desempleados que ya existía. Francisco Breña Garduño¹⁸ señala: "la tendencia hacia la globalización económica provoca una excesiva concentración de la riqueza, que a su vez se traduce en poca creación de empleo"¹⁹. Sin embargo dicha restructuración resulta necesaria frente a la liberalización de los mercados. Así, se están pagando las consecuencias de políticas de hace muchos años, el ingreso de una economía que durante medio siglo o más ha estado protegida, a un libre mercado, forzosamente debe generar reacomodos y, por consiguiente, desempleo. Liberar el comercio significa liberar recursos y energías que, a su vez, se traducen en nuevas y más eficientes empresas, las que multiplicarán la riqueza y, con ello, el empleo.

El reconstrucción de una economía a través del libre comercio significa que miles de personas se van a desplazar de empresas poco eficientes y competitivas a otras que los son

¹⁷ op cit p. 73.

¹⁸ Presidente honorario vitalicio de la Asociación Nacional de Abogados de Empresas (ANADE).

¹⁹ Entrevista concedida a la periodista Rebeca Lizárraga del periódico EL UNIVERSAL el 23 de agosto de 1996. p. 16.

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

más, incrementando su productividad y eficiencia, generando mas productos y éstos, para su adecuada distribución, comercialización, promoción, etc., requerirán más empleos.

De tal manera que el aumento del desempleo es el tributo que se paga por contar por muchos años con una economía proteccionista que pretende entrar al sistema de libre mercado y, por lo mismo, las empresas tienen que enfrentar los reajustes y la competencia del exterior. Empresarios, empleados, obreros, profesionistas, etc., tendrán que enfrentar una mayor competencia para mantener sus empleos. Muchos tendrán que cambiar, no sólo de empresa, sino de giro, pero los más aptos, los más eficientes, los más productivos, encontrarán en el nuevo mercado mejores posibilidades de progresar.

También el factor número es parte fundamental del problema, la mayor parte de los mexicanos es gente joven no mayor de 25 años, con plenas actitudes físicas y mentales para obtener un trabajo. El ser un profesionista o especialista en alguna rama técnica tampoco queda exento de ser desempleado pues la saturación en la mucha oferta y poca demanda de empleos es una realidad a todos los niveles laborales.

Para entender y combatir el desempleo necesitamos saber cual es el sistema económico que nos rige. La respuesta es: capitalismo, sistema adoptado por casi todos los países occidentales, régimen económico en el que los bienes de producción, los recursos de la naturaleza y el dinero pertenecen a individuos o a colectividades privadas. En este régimen el dinero tiende a subordinar todos los otros factores de la producción y a asumir la dirección de la vida humana. Los frutos del capitalismo se persiven en el auge y la realización de las empresas, en el desarrollo de carreteras, canales, ferrocarriles, navegación marítima y aérea, etc. "Sin embargo como su distintivo fundamental es puramente económico, todo se subordina a la ley de la libertad de competencia y al amparo de ésta, se ha dado prioridad al lucro, por lo que no se toma en cuenta la dimensión del ser humano y lo

que puede dar lugar a que el débil quede a merced del fuerte. Según el derecho natural, el dinero debe ordenarse al bien particular de los individuos y al Bien Común de la sociedad²⁰. Para el trabajador mexicano ésto ha significado un cambio radical en la percepción que tiene del trabajo. "El concepto de obtener un buen empleo, hacer carrera en la organización y retirarse después a una vida de servicio a la Compañía, ya no es un paradigma con validez orientadora de la actividad futura de las personas. Se llega a afirmar que el empleo de por vida, como se originó en el siglo pasado, es una realidad en desaparición."²¹ "Es un tipo de forma de vida que ya cumplió su ciclo, perteneciente a los años del "desarrollo estabilizador". El discurso del sindicalismo oficial parece anclado a ese pasado que no es congruente con la realidad actual. De manera que se vuelve necesario el surgimiento de una corriente modernizadora dentro del sindicalismo, mas acorde con las realidades de estos tiempos".²²

El neoliberalismo es la escuela que rechaza por igual tanto al liberalismo clásico como al colectivismo. Acepta que el Estado intervenga en campos en donde la Escuela clásica aduce que no debe intervenir. Sus críticos dicen que esta escuela conduce gradualmente al estatismo. En nuestro país, a pesar de que la tendencia del Gobierno es que su actuación se circunscriba exclusivamente dentro de las funciones que la ley le señala, desarrollando una serie de reformas legislativas como la que se hizo en la Ley Orgánica del Poder Judicial y administrativas como es la venta de empresas paraestatales y bancos a particulares; lo cierto es que aún tiene ingerencia en muchos terrenos que no le competen como el control que ejerce sobre los salarios mínimos por ejemplo.

Para el maestro Luis Pazos "las causas del desempleo en nuestro país derivan de las presiones de los sindicatos hacia las empresas para incrementar los salarios arriba de su nivel natural. El salario que corresponde a cada trabajador en una economía de mercado es igual

²⁰ VON MISES Ludwig "El Capitalismo". Emipres, S.A. de C.V. México. 1985. pp. 21-24.

²¹ Revista FORTUNE. Septiembre de 1994.

²² SOUSA VIDAL. Alejandro. "El Empleo en México". Instituto de Proposiciones Estratégicas, A.C. México. 1995. p.14.

al producto marginal del último trabajador empleado; cuando el salario es mayor al producto marginal se produce el desempleo y aunque, aparentemente se beneficia al trabajador que recibe mayor salario, este hecho trae como consecuencia el desempleo de otros trabajadores. Para el analista se ha vinculado el problema del desempleo con el de los ciclos económicos que se dividen en ascendente, de auge, descendente y de crisis. Al llegar al periodo de auge los empresarios invierten más en sus fábricas pero debido a la saturación de mercancías en las áreas en que se ha reinvertido, llega el momento en que el porcentaje de utilidades es menor y la economía se desacelera, lo que ocasiona que los inversionistas bajen la tasa de reinversión, bajando automáticamente la demanda de empleos, esto a su vez provoca que el consumo se restrinja y las Compañías vendan menos, por lo que tienen que despedir a los trabajadores llegando así a la fase de crisis, que es en la que estamos en este momento.²³

Otro factor de desempleo es la incorporación de la mujer al mundo del trabajo, conducta acentuada a raíz de la II Guerra Mundial, que genera cambios sociales y una fuerte oferta de mano de obra. "La relación de participación de las mujeres respecto de los hombres es de 76% en Estados Unidos de América, 62% en Holanda, 74% en Alemania, 52% en España y 41% en México, contra la base de 100% para hombres."²⁴

Todas estas condiciones dificultan la posibilidad de recuperar los empleos perdidos. Si la crisis económica plantea la urgencia de procurar la estabilidad financiera en el menor plazo posible, simultáneamente presenta un problema de empleo y de bajo poder adquisitivo que alcanzan una jerarquía prioritaria como problema de la política económica.

²³ PAZOS Luis. "Ciencia y Teoría Económica". De. DIANA. 9ª edición. México. 1983. pp.107-125.

²⁴ op cit p. 67.

Si, como suele ocurrir, hay objetivos que se contraponen, el defender y aumentar el empleo debe tener primacia sobre los demás. Consideramos que ésto se debe poner en práctica, a fin de que se conviertan en prioridad económica nacional tanto el empleo, como la recuperación del poder adquisitivo del salario. Por lo tanto, no conviene tomar decisiones o elaborar políticas que ignoren esta realidad.²⁵

Para acabar con el desempleo, un bloque también se debe formar entre los mexicanos, necesitamos un cambio de mentalidad basado en la educación y la incentivación que den por resultado una nueva cultura laboral que nos indique la mejor manera de enfrentar este Tratado. Los cambios concretos consisten en una capacitación masiva de recursos humanos, adiestrando la inteligencia y el talento de cada persona, elevación del nivel de vida de los trabajadores con la condición de elevar el nivel de productividad, participación de la comunidad en la cosa pública, eliminación de la corrupción y el robo de fondos públicos, restructuración de la frontera norte de México que permita la instauración de un centro de negocios que permita una mayor liquidez y flujo de capitales.

El gobierno de estar consiente de todo ello y deberá cumplir con la obligación de vigilar la consecución de cada uno de los proyectos, como un representante de los intereses de la nación, sin entrometerse en asuntos que no son de su competencia, siguiendo un criterio liberal. Uno de los mayores problemas actuales es la imposición gubernamental en decisiones de la iniciativa privada, lo que impide el acuerdo entre los factores de la producción, lo que provoca grandes problemas como el desempleo, que en los últimos años se ha incrementado de manera alarmante, lo que ocasiona un incremento en los niveles de delincuencia, sobretudo en las ciudades.

²⁵ op cit p. 17.

CAPITULO IV

CAPITULO IV.- La Nueva Cultura Laboral.

I.- Concepto y Razón de Ser.

"El concepto cultura se refiere al complejo formado por los bienes materiales, conocimientos técnicos, creencias, costumbres y normas de Derecho adquiridos por el hombre como miembro de una sociedad que lo lleva hacia un fin determinado."¹ En la formación de una cultura deben estar presentes todas aquellas personas que tienen un interés en alguno de los elementos que integran esa cultura

Para que México pueda incursionar en la globalización económica debe modificar sus estructuras laborales, es decir, hacer una nueva revalorización de los factores de la producción y de sus protagonistas. La política laboral en nuestro país ha perseguido por mucho tiempo fines más políticos que laborales, ya que mientras, por un lado, se presiona a los empresarios y se acoge a los obreros, por el otro lado a quien realmente beneficia tal política es a los líderes del sistema. El sindicalismo oficial corporativo ha jugado un papel importante como medio de control político, según ha quedado apuntado, y con ello, se ha reforzado el partido en el poder durante más de medio siglo. Pero, a cambio de esto, se crea un obstáculo para la producción nacional. A los inversionistas mexicanos y extranjeros no les conviene que unos personajes autollamados líderes obreros, manejen tal cantidad de poder. De aquí la necesidad de una apertura y una amplia flexibilización de la política obrera, es decir, lograr una nueva cultura de los trabajadores que se aleje de los anacrónicos esquemas socialistas que como fin persiguen la dictadura del proletariado y el control de los medios de producción. La historia se ha encargado de demostrar que por ese camino no se va a conseguir nada.

¹ GUZMAN LEAL Roberto. "Sociología". Porrúa, México. 1987. pp. 156-165.

Paralelo a una reforma del Estado en materia democrática, electoral y en algunas otras áreas, se están dando los primeros pasos para hacer madurar una nueva relación entre trabajadores y patrones tanto en lo individual como en lo colectivo. Concientes de las graves consecuencias que representaría dejar las cosas como están, los sectores laborales, bajo la vigilancia gubernamental se desprenden de sus viejas políticas y se olvidan de antagonismos, abriendo una línea de comunicación civilizada, (por vez primera y como ejemplo innovador a nivel mundial el diálogo está presente entre las dos clases que se decían antagonicas), lo que permite vislumbrar voluntad e intención para cambiar las cosas. "No puede dudarse que para resolver la cuestión obrera se requieren medios humanos. Todos aquellos, sin excepción alguna, a quienes atañe esta cuestión, es menester que conspiren al mismo fin, y en la medida que les corresponde trabajen por alcanzarlo"²

En este marco nace la idea de una nueva cultura laboral, fineada en el diálogo y la concertación, en el respeto mutuo y la confianza entre las partes para arribar a acuerdos y consensos. Desde este punto de vista el trabajo se revalora y dignifica, y la empresa se redimensiona.

Hablar de la nueva cultura laboral es hablar de democracia por que en la creación de los nuevos modelos a seguir en el ámbito de las relaciones obrero-patrón nadie queda sin la posibilidad de externar su opinión y unirse a la solución del problema. En la toma de decisiones nadie tiene privilegios por lo que el autoritarismo desaparece.

La nueva cultura laboral nace como respuesta a las nuevas posturas que se deben adoptar frente a la globalización económica, como una necesidad de enfrentar los cambios en la producción y en los avances tecnológicos, en las nuevas formas de organización del trabajo y de los procesos productivos que se desarrollan a escala mundial. Una cultura

² LEON XIII. Carta Encíclica "Rerum Novarum".

"laboral que debe buscar que las empresas mexicanas sean competitivas, productivas y eficientes para hacer frente a la competencia internacional.

La historia de este pensamiento se remonta al Pacto Obrero Industrial de 1945 bajo el mandato del entonces presidente Manuel Avila Camacho, que se dió a raíz del estado de emergencia nacional ante la entrada de México a la II Guerra Mundial. En aquel entonces se procuró crear una "economía de guerra" y bajo ese supuesto se dió el acercamiento obrero-patronal. En octubre de 1993 se suscribió entre la CTM y la Canacintra³ la "Actualización del Pacto Obrero Industrial de 1945". En los compromisos de este nuevo pacto se habla de una cultura del trabajo en los siguientes términos: "...consideramos que la nueva cultura del trabajo en México debe girar en torno al desarrollo integral del ser humano...la empresa debe ser un lugar de concertación en los esfuerzos de los empresarios y los obreros para lograr la creación y consolidación de empresas productivas y socialmente exitosas...". Posteriormente en febrero de 1995 el pacto CTM Canacintra se ratifica, para que en julio del mismo año se suscriba entre la CTM y la Coparmex el pacto "Por una Nueva Cultura Laboral", mismo que fue ratificado tiempo después por el Congreso del Trabajo y por el Consejo Coordinador Empresarial (CCE). Para septiembre de 1995 se constituyen las mesas de trabajo entre los sectores obrero y patronal.

Dentro de estos acercamientos cupulares, uno cobra singular importancia por el involucramiento de los sectores laboral y económico; se trata del Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad y la Calidad, suscrito en la Residencia Oficial de Los Pinos el 25 de mayo de 1992, siendo testigo de honor el Presidente de la República, con la intervención de los sectores obrero, campesino y empresarial, destacándose los siguientes puntos:

- 1.- Una nueva cultura laboral.
- 2.- Compromiso del sector empresarial a fomentar en sus organizaciones un programa de apoyo técnico, estímulo y difusión de las acciones específicas que decidan adoptar las empresas.

³ Cámara Nacional de la Industria y la Transformación.

3.- Las organizaciones de trabajadores convienen en impulsar un plan de acción para generar dentro de sus bases una conciencia sobre los cambios, nuevas formas de producción, de organización del trabajo y de la competencia en los distintos mercados.

4.- Compromiso de todos los sectores de apoyar el desarrollo de los recursos humanos, mejorar el ambiente de trabajo y mejorar la contribución del trabajador.

5.- Modernización de las estructuras empresariales, sindicatos y gubernamentales.

6.- El Gobierno se obliga a mantener la calidad y la productividad en un nivel de competencia.

Este Acuerdo Nacional nace del Programa Nacional de Capacitación y Productividad 1991-1994 cuyo propósito fundamental según el maestro Lastra Latra es "capacitar para incrementar la productividad, calidad y eficiencia en el trabajo, para enfrentar los retos y desafíos que impone la tendencia globalizadora de la producción dejando a un lado las viejas formas de organización en el trabajo del "fordismo" y "taylorismo", aisladas y rígidas, para dar paso a las relaciones flexibles y en grupo."⁴

Así los principios de la nueva cultura laboral entendidos como los primeros pasos para llegar a los cambios reales y profundos en un marco de diálogo y concertación, se cristaliza en un documento que integra once meses de intensa labor en ocho mesas de trabajo integradas por representantes de los empleadores, trabajadores y de las autoridades laborales que, en su conjunto, formaron una Comisión Central que, a su vez, contó con un Comité Técnico. En dichas mesas de trabajo se estudiaron los siguientes puntos: código de ética, empleo, remuneraciones, capacitación y formación, productividad, calidad y competitividad, la empresa y su papel en la sociedad, derechos y obligaciones, conflictos y justicia laboral.

Como resultado de los trabajos, de la Comisión Central se redactó un documento base denominado "Principios de la Nueva Cultura Laboral", documento que establece las

⁴ op. cit. p. 331.

bases para una mejor relación entre los factores de la producción y que se anexa en la parte final de este trabajo.

Sin embargo hay un camino largo por recorrer pues estos "Principios" de ninguna manera obligan jurídicamente a las partes firmantes. Se trata de bases éticas que invitan a seguir ciertas líneas de conducta, pero la Ley Federal del Trabajo se deja intacta. Hay una negativa rotunda por parte del sector obrero, respaldada por el Gobierno de no modificarla, por lo que no se le puede dar un carácter coactivo a los acuerdos adoptados. El propio presidente de la República, Ernesto Zedillo lo dio a entender el día de la firma de "Los Principios de la Nueva Cultura Laboral" que se llevó a cabo en el salón López Mateos de Los Pinos y en el que firmó el documento como miembro honorario, señalando: "Los principios signados hoy no varían el cumplimiento pleno de la legislación laboral, ni la preeminencia de los órganos jurisdiccionales para dirimir diferencias"⁵.

Por su parte la CTM a través de su Secretario General, Fidel Velázquez, durante las mesas de trabajo, en todo momento se opuso a los cambios respecto a la Ley Federal del Trabajo, lo cual hace difícil una transición hacia una nueva cultura laboral. Un acuerdo entre partes sin la fuerza del Derecho pierde toda la sustancia que persigue. Dejar los Principios de la Nueva Cultura Laboral al libre albedrío de las conciencias de sus signatarios no responde a un verdadero cambio en las relaciones laborales. Los viejos vicios continúan incrustados en una vieja ley.

Emanuel Kant⁶ elabora la teoría de los imperativos dividiéndolos en imperativos categóricos e hipotéticos. Los primeros ordenan incondicionalmente, "son aquellos que mandan una acción por sí misma como objetivamente necesaria. Los imperativos hipotéticos son los que prescriben una conducta como medio para el logro de determinado fin, son condicionales y se expresan en estos términos: si quieres alcanzar tal o cual fin,

⁵ Los Pinos, 14 de agosto de 1996, durante la firma de "Los Principios de la Nueva Cultura Laboral" entre los sectores obrero y empresarial. Nota del reportero Hilario Motroy Aguirre del periódico Uno Mas Uno.

⁶ Filósofo alemán de espíritu disciplinado que influyó en las modernas corrientes filosóficas y jurídicas de su época en el siglo XVIII.

FALTA PAGINA

No. 90

debes alcanzar éstos o aquellos medios"⁷. En este orden de ideas los Principios de la Nueva Cultura Laboral pertenecen al segundo grupo de imperativos kantianos, pues se proponen modelos de conducta a seguir en las relaciones obrero-patrón con el deseo de realizar una finalidad determinada que en palabras del Secretario del Trabajo y Previsión Social, Javier Bonilla García consiste en fomentar en todos los centros laborales, entre trabajadores y empresarios la revaloración del trabajo humano; propiciar remuneraciones justas y equitativas; impulsar la capacitación de trabajadores y empresarios y favorecer que en los centros de trabajo se promueva el cuidado del medio ambiente⁸.

Siendo estos los fines, los medios son los principios éticos que no están dotados de obligatoriedad ni de coercibilidad.

Al afirmar que los Principios de la Nueva Cultura Laboral son de carácter ético y que sólo son modelos a seguir, significa que no hay otra persona autorizada para exigirle el cumplimiento de los deberes, no olvidemos que el Derecho es la ciencia del deber ser, por lo que estaríamos hablando según el maestro Villoro Toranzo de "criterios morales unilaterales que solo obligan al sujeto que las realiza en conciencia"⁹.

Toda ética tiene que ser individual, no hay ética social en contraposición al individuo, es decir, no arranca del hecho de la existencia colectiva, sino que se encuentra frente a la sociedad como ante muchos otros hechos. Para la ética la sociedad no es un fin, sino un medio. "En el centro de toda ética se halla siempre el individuo."¹⁰

Así el documento laboral firmado ante el presidente de la República es un acuerdo de voluntades entre personas morales que representan una colectividad definida que de manera

⁷ KANT Emanuel. "Crítica de la Razón Práctica". Porrúa, 5ª Ed. México, 1989, pp. 43-68.

⁸ Palabras pronunciadas durante la firma de "Los Principios de la Nueva Cultura Laboral" el día 14 de agosto de 1996.

⁹ TORANZO Villoro Miguel. "Introducción al Estudio del Derecho". Porrúa, México, 1982, p. 247.

¹⁰ GENY Recueil. "Ética y Derecho". Plaza & Janes editores. Barcelona, España, 1969, p. 34.

conjunta proponen normas de conducta y principios éticos formando una unidad a través de un instrumento que no tiene fuerza de convenio jurídico, siendo entonces una carta de buenas intenciones dirigida a las conciencias de trabajadores y patrones con el fin de fomentar un cambio de actitud. Por lo que se refiere al documento en sí, las partes firmantes se encargaron de no insertar palabras comprometedoras, fueron cuidadosos en la redacción del documento. A pesar de estar todos de acuerdo en el cambio tan necesario, su situación política y sus intereses en juego le ha hecho externar un colectivo "nos gustaría...". Carlos Reynoso Castillo refiere: "En la gran mayoría de la redacción de los pactos mexicanos, se ha evitado al máximo incluir la palabra obligación por que no todas las obligaciones contraídas podrían reclamarse judicialmente, Tal vez esto se deba a que el cumplimiento se deje al arbitrio y buena fe de las partes, o será quizá, por que unas son de exigencia jurídica y otras de exigencia política."¹¹

Los Principios de la Nueva Cultura Laboral no están dotados de coercibilidad frente a un incumplimiento por cualquiera de las partes firmantes, no existe el empleo de la fuerza a través de una autoridad competente para obtener de manera coactiva su cumplimiento. Aquí no se está en posibilidad de recurrir a la violencia legítima para lograr la imposición de un deber jurídico. Se entiende por coercibilidad la posibilidad de que la norma sea cumplida en forma no espontánea, incluso en contra de la voluntad del obligado¹²

Por lo tanto los Principios de la Nueva Cultura Laboral firmados por los protagonistas del Derecho Laboral son incoercibles y unilaterales formando un conjunto de propuestas de carácter ético que establecen sugerencias para ir integrando una cultura dentro de la comunidad laboral, una cultura que permita el cambio de actitud. Sin embargo en este acuerdo no todos están de acuerdo, los sindicatos de telefonistas, electricistas, sobrecargos, etc. alegan que no se les tomó en cuenta (a pesar de haber formado parte de las mesas de discusión del Comité de la Nueva Cultura Laboral que tuvieron lugar en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social). Este signo negativo se suma al hecho de que en

¹¹ REYNOSO CASTILLO Carlos. "Reflexiones sobre la Concertación en México". Revista Laboral. No.5. UNAM. México. 1993. p. 12.

¹² RADBRUCH. "Filosofía del Derecho". Dc. Castellana. Madrid. 1961 p. 87.

este momento la nueva cultura laboral habla de intenciones de acabar con malas prácticas y proponer unas más positivas, pero sin reformar nada, y una propuesta así no puede ser seria. Se hace como que se reforman las cosas pero estas no pierden sus propiedades esenciales, solo las formas cambian pero el contenido es el mismo. En este sentido se reitera que hay un largo camino por recorrer.

Entre los principios básicos de esta nueva relación entre empleadores, sindicatos y autoridades, se busca que la solución de las controversias se sustente en el marco legal, en los valores fundamentales de la justicia y el diálogo, buscando el acceso a los servicios de seguridad social de mayor calidad. También se busca por medio de la productividad elevar el poder adquisitivo de los trabajadores, por su parte éstos están dispuestos a moderar sus demandas en las revisiones salariales o integrales de sus contratos. En dichas revisiones se propone como indispensable que se acuerden remuneraciones y prestaciones tales, que satisfagan las necesidades normales de los trabajadores, en el orden material, social y cultural, y para proveer de la educación obligatoria de sus hijos.

El documento hace énfasis en la necesidad de capacitar y educar a la población, y se propone el fortalecimiento de la impartición de la justicia laboral.

Las partes firmantes se comprometieron a seguir analizando y profundizando los trabajos que se derivan de este documento, lo cual es vital para que la nueva cultura laboral continúe evolucionando.

2.- Papel de Sindicalismo en la Nueva Cultura Laboral.

El nuevo sindicalismo mexicano entendido como la fuerza racional de la clase obrera que protege sus intereses a través de las instituciones jurídicas llamadas sindicatos (sean blancos, amarillos o rojos), deben entender que vivimos en la crisis mas profunda de muchos años atrás y que las empresas enfrentan limitantes para la recuperación económica. Según se desprende de la encuesta semestral del CEESP¹³ los factores que limitan la recuperación económica de las empresas son:

- 1.- Incertidumbre en la política económica.
- 2.- Falta de recursos.
- 3.- Bajo poder adquisitivo.
- 4.- Factores políticos.
- 5.- Problemas del sistema financiero.
- 6.- Pérdida de subvaluación.
- 7.- Retraso en el gasto público.
- 8.- Desconocimiento de la política industrial y del Comercio Exterior.

Sin perder de vista las utilidades de las pocas grandes empresas mexicanas, muchas de ellas con capacidad de exportación, que son solventes, capaces de crear una treintena de multimillonarios que concentran un capital excesivo sólo dentro de sus familias, mientras veinte millones de pobres luchan por la subsistencia. Sin perder de vista la estafa y el robo de dinero emanado del pueblo por parte de gentes que han ejercido el poder. Sin perder de vista que nuestra vida macroeconómica ha estado en manos de mentes con estudios en el extranjero sin conocer la realidad nacional, fabricando métodos subjetivos, que lo único que han ocasionado es empeorar las cosas, hombres de brillantes calificaciones que el día de hoy huyen de su país despues de haber demostrado su negligencia. Sin perder de vista todo esto, el sindicalismo debe concebir un proyecto que por un lado ayude a incrementar los ingresos de sus agremiados, que los ayude a erccer como seres humanos y por otro plantee

¹³ Encuesta realizada a empresarios realizada por Centro de Estudios Económicos del Sector Privado sobre la situación y perspectivas de la Empresa en México.

alternativas racionales para terminar con las injusticias mencionadas, que permitan distribuir de manera mas equitativa el ingreso que genera la planta productiva mexicana. Pese a las adversidades y las injusticias el trabajo es un obligación y una necesidad. "El hombre debe trabajar por respeto al prójimo, especialmente por respeto a la propia familia, ya que es heredero del trabajo de generaciones y, al mismo tiempo, coartífice del futuro de aquellos que vendrán después de él con el sucederse de la historia. Todo esto constituye la obligación moral del trabajo".¹⁴

Para la CTM el tema en torno a la Nueva Cultura Laboral data desde octubre de 1993 cuando suscribió con la Canacintra la "Actualización del Pacto Obrero Industrial", por lo tanto no es cuestión novedosa, sin embargo algunos sindicatos como los "foristas" se han hecho a un lado o se han mantenido al margen, obstaculizando el diálogo y la concertación, atrasando los acuerdos a los que se debe llegar de manera inmediata.

Dentro de la nueva cultura laboral, lo primero que debe hacer el sindicato mexicano (oficial o no) es seguir dialogando con la clase patronal. Es importante que la comunicación entre los factores de la producción siga fluyendo. Ese diálogo debe ser sincero y justo. Cada líder obrero debe buscar acuerdos que beneficien a sus agremiados.

Lo segundo y no menos importante que debe hacer el sindicalismo mexicano para implementar la nueva cultura laboral es alejarse de la arena política que tanto daño le ha causado a su razón de ser y tanto daño ha causado al país, por lo que debe aceptar y promover un cambio en la legislación laboral que sea más benéfico para los trabajadores de hoy, que son diametralmente distintos a los trabajadores de principios de siglo, aquellos que luchaban hombro con hombro, convencidos de las bondades de las utopías colectivistas. El maestro Soto Cerbón señala: "El Derecho no puede ser un arma de opresión, por que ni aun en el caso de que se requiera liberar al oprimido o defender al débil, se puede justificar un derecho exclusivo de una clase social en contra de otra. No es posible aceptar la legitimación

¹⁴ JUAN PABLO II. Carta Encíclica "Laborem Exercens". Ediciones Paulinas. México. p.70.

y la juricidad permanente de una norma que sea instrumento de lucha y que proclame derechos exclusivos de una clase social, si sólo se busca con ella la supuesta reivindicación de los derechos de esa clase. Si se perpeturara la existencia de ese estado de derecho agresor y parcial (que pudo tener justificación en otro momento histórico), estaríamos promoviendo la creación de nuevas injusticias y un nuevo estado de desequilibrio, en el cual se han cambiado las partes: las víctimas de la injusticia se transformarían en injustos y los explotados en explotadores."¹⁵

El anarcosindicalista y fundador de la Casa del Obrero Mundial, Jacinto Huitrón refiere: "En sus inicios, la Confederación Regional Obrera Mexicana (C.R.O.M.), que fue la primera gran central obrera de nuestro país, que para 1925 ya aglutinaba a más de 1,500,000 afiliados, siguió el programa de la Casa del Obrero Mundial, cuyo fin central era luchar por el interés de la clase trabajadora; hasta que Luis N. Morones metió la política en los sindicatos. A partir de entonces el movimiento obrero se desvió hacia donde los líderes conviniera, convirtiéndose el ideal del sindicalismo en un rebaño de borregos sin participación alguna, a merced de sus líderes".¹⁶ Al respecto Juan Pablo II señala: "...el cometido de los sindicatos no es hacer política. Los sindicatos no tienen carácter de partidos políticos que luchan por el poder, y no deberían ni siquiera ser sometidos a las decisiones de los partidos políticos o tener vínculos demasiado estrechos con ellos, pues en tal situación, pierden fácilmente el contacto con lo que es su cometido específico, que es el de asegurar los justos derechos de los hombres del trabajo en el marco del bien común de la sociedad entera y se convierten, en cambio, en un instrumento para otras finalidades..."¹⁷

En México el sindicalismo no sólo tiene relación con la política sino que es parte de ella. El sector obrero es uno de los tres sectores que conforman al Partido Revolucionario Institucional y en dicho sector se encuentra el máximo organismo obrero mexicano llamado Confederación de Trabajadores de México (C.T.M.). De este organismo obrero se proponen a líderes sindicales alineados al sistema para ocupar cargos de elección popular tales como diputaciones y senadurías locales y federales, gubernaturas y presidencias municipales, que

¹⁵ op. cit. p. 79.

¹⁶ op. cit. p. 297.

¹⁷ op. cit. pp. 88 y 89.

por lo general están afectadas del germen de la corrupción, pues al no saber representar los intereses de sus agremiados, ni los de sus gobernados, su cometido consiste en aumentar sus cuotas de poder y obtener provechos de su situación privilegiada.

Este fenómeno tan vergonzoso, pero no exclusivo de nuestro país, puede cortarse de raíz, es decir, se debe fomentar la desarticulación pacífica de las grandes centrales obreras comenzando por la C.T.M., para ir dando entrada a la democracia en el seno de las nuevas organizaciones que vayan apareciendo. Todo esto, sin perder de vista la unidad de la clase obrera. Debemos entender que las decisiones más inteligentes no son las que provienen de una cúpula obrera, respaldada por una masa gigantesca de gente sin capacidad de decidir por sus representados, sino por lo que le convenga al sistema. Se hace incapié, dentro de la nueva cultura laboral, de la libre facultad de asociación, y de la libertad de elegir libremente la agrupación sindical más convenga al trabajador para sus fines humanos y religiosos. Cada sindicato debe ser auténtico y autónomo, pues su existencia se debe construir cada día según los dictados de la experiencia.

En tercer lugar, el sindicalismo debe enfrentar los cambios del comercio internacional y la globalización económica con un marco legal seguro, es decir, debe aceptar la modificación sustancial de la legislación laboral en pro de la competitividad y la productividad. Los Principios de la Nueva Cultura Laboral son un claro ejemplo de la intención de las partes de evolucionar, pero se deben dar pasos más significativos, concretamente deben quedar atrás las buenas intenciones y dar paso a los compromisos integrales que obliguen a todos los sectores a la consecución de una tarea específica.

Es importante que empleadores y trabajadores se pongan en contacto mediante el diálogo franco y abierto que les permita resolver sus diferencias. La confrontación de clases, apoyándose en ideologías opuestas ya no es una práctica sana en estos tiempos. Producto de la necesidad de llegar a acuerdos que nos permitan enfrentar el libre mercado mundial, surge la nueva cultura laboral, que se constituye en preocupación total de las dos últimas administraciones gubernamentales, pero el fin de esto no radica en el diálogo, sino en la acción que motiva ese diálogo. Necesitamos cambiar las estructuras jurídicamente y no con

políticas sexenales identificadas con el diálogo que no termina nunca. Ahí está el camino del sindicalismo mexicano comprometido con una nueva cultura laboral.

El sindicalismo mexicano debe cambiar desde su interior, pues de nada le sirve suscribir acuerdos de buenas intenciones si sus bases sobre las que se sustenta están sostenidas por el maridaje político, la corrupción y la mentira. La C.T.M. ha tenido conocimiento de los esfuerzos por cambiar la mentalidad laboral desde 1945 con el "Pacto Obrero Industrial", pero su organigrama y su burocracia parasitada que se encarga de hacer imposible lo posible, le impide adoptar una posición sensata ante el problema laboral desde aquellos años.

Un sindicalismo a la altura de la nueva cultura laboral debe buscar acuerdos que beneficien a sus agremiados en el presente y que garanticen la permanencia de esos beneficios en el futuro inmediato y en el futuro de sus nietos, es decir, superar la eterna exigencia de subir sueldos para comer, sustituyéndola por la inversión de esfuerzos conjuntos para distribuir la multiplicación de ganancias. El derecho laboral es una ciencia humana en donde claramente se pueden ver las ventajas de trabajar en equipo y los perjuicios de obrar por cuenta propia.

CAPITULO V

CAPITULO V.- ALTERNATIVAS PARA EL PROGRESO LABORAL MEXICANO:

I.- La Cultura del Logro.

Dentro de la nueva cultura laboral hay que dejar en claro que la responsabilidad de mejorar y el compromiso para salir adelante no es exclusiva de la clase trabajadora sino de todos los factores de la producción. Existen viejos en cada uno de los sectores, mismos que se deben erradicar para fomentar conceptos positivos como los de capacitación bien entendida, competitividad y productividad

La cultura del logro a nivel empresarial debe ser puesta en práctica a todos los niveles. Por ejemplo la gente a veces no se explica que los bienes producidos que están puestos a la venta estén mal hechos, defectuosos, que no ofrecen seguridad, siendo que los controles de calidad son cuidadosamente revisados. No se trata de problemas tecnológicos, sino que se centran en la gente. La mayoría de los trabajadores mexicanos hoy en día están desmoralizados, no producen de acuerdo con su potencial, lo que da como resultado un elevado porcentaje en los cambios de personal, una baja productividad, un ausentismo frecuente, huelgas ilegales y una baja en la calidad del producto.

Muchos administradores, gerentes, directores y gente con la facultad de mando no saben como tratar a sus empleados. Pretenden dirigir la empresa de un modo autocrático, sin intentar que entre ellos y sus empleados surja una comunicación de carácter recíproco. Esto causa una tensión psicológica y un alto grado de ineficiencia por parte de los trabajadores. La realidad es que, para la mayoría de ellos, el mundo del trabajo está lejos de ser democrático, pues aunque parezca curioso, en el Derecho del Trabajo también debe estar presente la democracia.

Los trabajadores están mejor preparados que antes. Son más sensibles, menos inhibidos, exigen más de la vida y, por lo tanto, exigen más por su trabajo desempeñado. Aquí entra la cultura del logro que consiste en un cambio de actitud en las relaciones laborales.

Un número considerable de gente joven se une a la fuerza laboral. Esta gente debe estar motivada para crecer dentro de las empresas y estar conciente de sus propios logros. Los patrones así lo deben demostrar, aquí entraría la filosofía humanista al servicio del trabajo buscando fomentar en las personas las ideas de competitividad y productividad y ponerlas en práctica pues nadie conoce un trabajo mejor que la persona que lo realiza todos los días.

Pero además, debemos hacer a un lado las soluciones proyectadas en masa, aplicadas a la generalidad, a una muchedumbre pensada siempre sin personalidad y sin conciencia de lo que le conviene, como una unidad compuesta de personas "standar", sin opinión ni criterio. Para el Dr. Efraín Raúl del Castillo hay dos formas clásicas de llegar a un fin o de lograr un objetivo; "una es el proceso rápido y violento de la revolución, y la otra es el proceso lento pero progresivo del cambio a través de la evolución."¹

Esta tesis propone que la nueva cultura laboral debe darse dentro del segundo aspecto, es decir, dentro de la evolución del pensamiento individual primero, colectivo después. La cultura del logro penetra en lo singular y paulatinamente se comunican las ideas analizadas previamente a los demás. En otras palabras, la implantación de un cambio en materia laboral se debe dar más allá de las instituciones representativas, debe calar profundo en cada una de sus células. Pero como dichas instituciones están saturadas y con un poder que no les compete, como las decisiones y las posturas (que supuestamente persiguen el

¹ op cit p.42.

estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de sus agremiados según el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo) se dan en bloque sin consultar a sus afiliados. Se hace lo que más convenga al líder, quien es parte de la telaraña política, que se encuentra entretejida toda y con la que se debe estar alineado. De esta manera se pierde la esencia del sindicalismo.

Hay que subrayar, dentro de esta cultura del logro de la que se habla, que el hombre que trabaja, no sólo desea la debida remuneración, sino también que sea tomada en consideración su conciencia de estar haciendo algo productivo, que lo dignifica. Esta conciencia se extingue dentro de un sistema de excesiva burocracia, donde el trabajador es un engranaje del sistema, movido desde arriba; se siente un simple instrumento de la producción, y se olvida su dimensión humana. Las enseñanzas de la Iglesia han expresado siempre la convicción firme y profunda de que el trabajo humano no mira únicamente a la economía, sino que implica los valores personales. "El trabajo subjetivo es siempre una acción personal <<actus personae>>, se sigue necesariamente que en él participa el hombre completo, su cuerpo y su espíritu, independientemente del hecho de que sea un trabajo manual o intelectual".²

La cultura del logro es un concepto que tiene que ver con el término "iniciativa". El mundo de hoy pretende acostumbrarnos a vivir en situaciones previamente planeadas, como si la vida misma fuera un "paquete", donde todo está incluido. Esta forma de vivir afecta nuestra capacidad de iniciativa. Los gobiernos de occidente apoyan la idea de tener al pueblo entretenido y tranquilo, en paz, que no busque nuevas fórmulas que sustituyan a las añejas, por que eso puede significar un descontrol político y un cambio en las posiciones privilegiadas de los gobernantes y su complejo equipo, obtenidas gracias a la pasividad de la sociedad. Juan Pablo II manifiesta su preocupación al respecto en su Carta Encíclica "Sollicitudo Rei Socialis": "Es menester indicar que en el mundo actual, entre otros derechos, es reprimido el derecho de iniciativa económica. La experiencia nos demuestra que la negación de tal derecho o su negación en nombre de una pretendida <<igualdad>> de todos en la sociedad, reduce o, sin más, destruye de hecho el espíritu de iniciativa, es decir,

² JUAN PABLO II. "Laborem Exercens". Ediciones Paulinas. México. p.66.

la subjetividad creativa del ciudadano. En consecuencia, surge de este modo, no sólo una verdadera igualdad, sino una <<nivelación descendente>>. En lugar de la iniciativa creadora nace la pasividad, la dependencia y la sumisión al aparato burocrático que, como único órgano que <<dispone>> y <<decide>>, aunque no sea <<poseedor>> de la totalidad de los bienes y medios de producción, pone a todos en una posición de dependencia casi absoluta, similar a la tradicional dependencia del obrero-proletario en el sistema socialista. Esto provoca un sentido de frustración o desesperación y predispone a la despreocupación de la vida nacional empujando a muchos hacia la emigración <<psicológica>>.”³

De acuerdo con el pensamiento de Su Santidad en esta Carta Encíclica, el primer paso para entender la nueva cultura laboral es incorporando a la población económicamente activa a la cultura del logro que penetra en una nueva concepción de las relaciones laborales, más concreta y más directa, libre de intermediarismos políticos, donde se deja de tratar a la clase obrera como muchedumbre sin criterio ni metas. “Una vez más se debe repetir el principio fundamental: la jerarquía de valores, el sentido profundo del trabajo mismo exigen que el capital esté en función del trabajo y no el trabajo en función del capital.”⁴

La evolución progresiva en el ámbito laboral debe darse por etapas, es preferible dar pasos lentos pero con la confianza de dar el siguiente de manera firme. Es importante, al hablar de nueva cultura laboral, analizar el cambio de mentalidad individual, que fomente una cultura del logro. Al pensar en sindicalismo automáticamente se piensa en masa y muchedumbre sin capacidad de entendimiento. La cultura del logro es aquella que busca la excelencia comenzando por el individuo, quien de acuerdo a su experiencia cristalizada en el ejemplo, provoca cambios de actitud en la gente que hay a su alrededor. Sabemos la conveniencia para los actuales gobiernos de calcular el “modus vivendi” de las sociedades que representan, pero esto va en contra de la naturaleza, además, es imposible determinar el destino de una nación por medio del control de los individuos. La Iglesia católica condena esta política y apela al derecho de iniciativa de los ciudadanos. La cultura del logro nos

³ JUAN PABLO II. “Sollicitudo Rei Socialis”. Ediciones Paulinas. México. p.72.

⁴ op cit idem. p.98.

permite crecer como sociedad desde sus bases que son los individuos. En este trabajo se propone la asimilación de la cultura del logro en el proyecto del nuevo sindicalismo.

2.- Capacitación y Adiestramiento = Competitividad.

La capacitación y el adiestramiento son indispensables para que México pueda sobrevivir y competir con los países industrializados. Se han registrado avances en este renglón, prueba de ello es el Acuerdo Nacional para Elevar la Productividad y la Calidad. El Maestro Baltazar Cavazos Flores ubica estos adelantos en el hecho de que en todo contrato colectivo se hace obligatorio establecer un capítulo en donde se determine la forma y el cómo se deben aplicar los planes de capacitación que se elaboren de mutuo acuerdo entre empresas y sindicatos.³

La capacitación consiste en preparar a un trabajador para que ascienda a un puesto de jerarquía superior y el adiestramiento consiste en lograr el perfeccionamiento del trabajador en el puesto que desempeña. Con estas figuras se sustituye el ascenso por antigüedad. Siguiendo al Maestro Cavazos Flores en E.E.U.U. los ascensos se dan por calificación de méritos que deben tomar en cuenta 6 pasos que se deben calificar en una escala del 1 al 10 de la siguiente manera:

- 1.- Conocimientos teóricos del trabajador.
- 2.- Conocimientos prácticos del mismo.
- 3.- Conocimientos específico sobre el producto.

³ CAVAZOS FLORES Baltazar. "El Futuro del País al Filo del a Navaja". Artículo publicado en la Revista de la Dirección del Trabajo y Previsión Social del Estado de Baja California.; Año V. No. 21. pp 11-17.

4.- Relaciones del trabajador con sus subordinados.

5.- Relaciones del trabajador con sus superiores.

6.- Sentido de responsabilidad.

Por su parte la competitividad "es la medida en la cual un país, bajo la condición de mercados libres y justos, puede producir bienes y servicios que pasen la prueba de los mercados internacionales, a la vez que mantengan y expandan los ingresos reales de sus habitantes en el curso del largo plazo."⁶

En nuestro país se han intentado implementar mecanismos en pro de la competitividad. "Algunos dan resultado como la incrustación de cláusulas de competitividad dentro de los contratos colectivos de trabajo, o inclusive devaluando la moneda nacional para incrementar los niveles de competitividad."⁷ Lo cierto es que para lograr competitividad dentro de la planta productiva nacional se debe poner énfasis en la capacitación y adiestramiento de cada trabajador, es decir, no capacitando al conjunto sino preocupándose por el desarrollo material y humano de cada trabajador en lo singular, y a este esfuerzo pueden sumarse no sólo el patrón a través del capacitador sino también gente profesional de distintas ramas humanísticas como pedagogos, psicólogos, sociólogos, filósofos, etc., que aparentemente son una carga económica mas para la empresa pero que significa toda una inversión al futuro en pro de la competitividad. Entre más sentido tenga el trabajo para un obrero y entre más se puedan conocer sus habilidades, su esfuerzo será mejor canalizado y los resultados serán mas óptimos. A partir de este resultado ya se puede hablar de grupos y conjuntos de trabajadores. Los Sindicatos deben tomar esto en cuenta pues les conviene tener agremiados consientes de su situación y la del país, que sólo preparándose para ser los mejores en su ramo pueden salir adelante económica y espiritualmente.

⁶ Definición de la Organización Mundial de Comercio (OCDE).

⁷ Ponencia del Ing. Arnando García Segovia Vicepresidente Nacional de la COPARMEX y Director de Desarrollo en CEMEX.

Para Raúl Muñoz Leos, vicepresidente nacional de la COPARMEX, Presidente y Director General de Du Pont en México, para lograr la competitividad las empresas deben pensar en el siguiente sentido:

“1.- Entender las necesidades del país y lo que está haciendo el gobierno para aumentar la inversión, para saber cuáles son los retos y las oportunidades, y planear de acuerdo con las posibilidades que existen.

2.- Dar prioridad a la capacitación y desarrollo de los empleados y a la aplicación de tecnologías de vanguardia.

3.- Buscar las formas para aumentar continuamente la competitividad y desempeño, de acuerdo con las exigencias de los mercados internacionales.”⁸

Para lograr este pensamiento debe existir un compromiso de la Alta Dirección para asegurar la calidad en cada una de las actividades que se llevan a cabo. Este compromiso debe permear a través de toda la organización para que cada empleado entienda la importancia de su participación en los procesos de calidad. Pero además debe existir un compromiso de capacitar y adiestrar a los empleados permanentemente, para desarrollar al máximo su rendimiento y su productividad en las áreas que son claves para la empresa.⁹

De tal manera que con la capacitación y el adiestramiento se logra la competitividad tan anhelada en estos momentos, pero para lograr esto trabajadores y patrones deben entrar a un proceso de diálogo en cada empresa, estudiándose bien los

⁸ LXVIII Asamblea Nacional Ordinaria de la COPARMEX. Abril de 1996.

⁹ *idem*.

perfiles de cada quien, para comenzar una estrategia de trabajo que permita encontrar el camino mas directo hacia la productividad.

El libre mercado fomenta la competencia, pues significa el más directo estímulo para que las empresas de un país se vuelvan eficientes, permite y fomenta el ingreso de nuevas empresas y productos, ampliando con ello la libertad de elección de los consumidores y permite el desarrollo de nuevas unidades que buscan producir para un mercado externo al que anteriormente no tenían opción.

Hoy en día los empresarios mexicanos deben temer no a la competencia, sino a la incompetencia, pues ésta es la que nos hace conformistas, apáticos y poco productivos. La realidad nos presenta un cambio, y dentro de éste urge una actitud en ese sentido. Ante la competencia creciente surge la necesidad imperiosa de actualizarse y volverse a capacitar, caminos que conducen a la productividad y la excelencia.

El éxito de la economía mexicana depende del éxito de la capacitación, el adiestramiento que se verá reflejado en la productividad, pero ésta fórmula no es por arte de magia, sino obra de un camino recorrido con seguridad jurídica, es decir, con leyes reformadas y seguras para empleadores y trabajadores. La competitividad mexicana estará a la altura de las del primer mundo cuando se den estas condiciones, de lo contrario seguiremos siendo golpeados por crisis económicas permanentemente.

3.- La Productividad.

La productividad es una medida de la eficiencia con que una empresa o una economía produce bienes y servicios. Es un indicador clave del vigor económico de una

nación. Un aumento en productividad significa que una economía está produciendo bienes y servicios con una cantidad dada de factores de producción. Esto se traduce en ganancias de ingreso real. Si todos producimos mayor cantidad a partir de un conjunto establecido de recursos, el país como un todo se hace más rico; y las ganancias se expanden en la forma de salarios más altos, utilidades mayores y mayor flexibilidad para cumplir con las metas sociales. La productividad tiene mucho que ver con los ideales de justicia y oportunidad sociales, por eso este concepto económico es muy importante para el Derecho cuya finalidad es lograr el bien común.

En contraste, si la productividad se retrasa, existe menos oportunidad para buenos sueldos, para tener mejores utilidades que conduzcan a inversiones de capital o para hacer otras cosas necesarias sin arriesgar un incremento de la inflación. También si las industrias no igualan los aumentos en eficiencia logrados por productores extranjeros, encontrarán más difícil competir contra importaciones para los mercados doméstico y exterior.

Claramente, el crecimiento en la productividad es una fuente importante para un mejoramiento en los estándares de vida; desafortunadamente hoy día es difícil lograrla por la crisis que nos tiene atados de manos, pero sí es tiempo de poner los medios para hacerla andar.

Para Benitez Collado, "los factores que afectan el crecimiento de la productividad varían conforme a si las tendencias son a corto o a largo plazo. El crecimiento a corto plazo en la productividad está directamente relacionado con el ciclo empresarial. Esto se debe a que la capacidad productiva no es tan flexible como para que los productores puedan ajustarse inmediatamente a cambios en la demanda. El crecimiento de la productividad a largo plazo refleja cambios en la inversión de capital, la utilización de la capacidad, la escala de operaciones, el flujo de materiales, las habilidades de la administración, las relaciones de

trabajo, las presiones competitivas y muchos otros factores cuyo impacto no puede ser medido."¹⁰

Como ha quedado explicado en el inciso anterior el mejoramiento de la capacitación y adiestramiento general de la fuerza de trabajo a través del tiempo usualmente se considera como un factor importante en el crecimiento de la productividad. Este mejoramiento ocurre de dos maneras: a través del incremento de la proporción de la fuerza de trabajo empleada en los trabajos de mayor calificación y mediante mejoras en el nivel de educación en la población trabajadora. El aumento en la calidad de la fuerza de trabajo y el aumento de capital por trabajador van de la mano. Se requiere una fuerza de trabajo mejor educada y entrenada para el uso de más y mejores innovaciones de capital.¹¹

Su significado es producir más con lo mismo, o lo mismo con menos. En el trabajo se puede estimular al trabajador, no solamente aumentando su salario, lo que produce inflación, sino con los bonos de productividad que, para aplicarlos se hace indispensable que, primero cada empresa fije sus propias metas y, segundo, que se pacte que dichos bonos no integran el salario para ningún efecto legal o contractual.

"Los bonos mas usuales son por puntualidad, asistencia, actitud frente al trabajo, aprovechamiento integral de la jornada, movilidad y flexibilidad en los trabajos, disminución de costos, disminución de índices de siniestralidad, trabajo en equipo, etc."¹²

Nuestra nación necesita entender el concepto de productividad. El crecimiento de la productividad es una fuente importante del mejoramiento en los estándares de vida y nos ayuda a salir de la recesión económica en que vivimos.

¹⁰ BENITEZ COLLADO Juan. "La Empresa y su Medio", Iberoamérica. México. 1994. p.354.

¹¹ idem p. 386.

¹² CAVAZOS FLORES Baltazar. "El Futuro del País al Filo del a Navaja". Artículo publicado en la Revista de la Dirección del Trabajo y Previsión Social del Estado de Baja California.; Año V. No. 21. pp 11-17.

4.- La Pequeña Empresa.

El desarrollo e incentivación de la pequeña empresa se ofrece como alternativa para solucionar los problemas del derecho del trabajo y fomentar la nueva cultura laboral. Para Fernand Braudel, "la pequeña empresa es la expresión más directa de la energía creativa del tejido social y, por tanto, su prosperidad es reflejo del grado del desarrollo integral de un pueblo."¹³

No es posible concebir la grandeza de los países del Primer mundo sin destacar el papel que la pequeña empresa ha jugado en su historia. Los pequeños empresarios innovaron las técnicas de producción y comercialización, inventaron productos que revolucionaron la vida humana. El sindicalismo mexicano, por su parte actúa en función de las grandes empresas y no tiene un sistema que se pueda adaptar a las necesidades de la pequeña empresa pues los contratos colectivos y la afiliación de los trabajadores prácticamente está determinada por los grandes Sindicatos que absorben a estos, por lo que el patrón más que un contrato colectivo firma un contrato de adhesión con los líderes sindicales que muchas veces no conocen a sus agremiados que laboran en la pequeña empresa.

La pequeña empresa ofrece grandes ventajas para los trabajadores y para el combate al desempleo, pues mientras las grandes empresas se vieron obligadas en los últimos años a liquidar personal para mantenerse apenas con reducidos márgenes de rentabilidad, las miniempresas crecieron a tasas impresionantes en rentabilidad y ventas, evitando costos mayores de desempleo que se hubieran producido por la decadencia de las grandes empresas.

¹³ BRAUDEL Fernand. "La Dinámica del Capitalismo". Fondo de Cultura Económica, México. pp. 117-124.

Por lo tanto el nuevo sindicalismo debe ajustarse, en una de sus modalidades, a las necesidades de la pequeña empresa que según datos proporcionados por Nacional Financiera a finales de los 80's tan sólo en el sector manufacturero representaban el 80% del total de los establecimientos productivos, así como el 40% del valor total de la producción y 56% del personal ocupado. La mejor manera de adecuarse obreros y patrones al correcto desempeño de la pequeña empresa es facilitando la ejecución de sus tareas sin poner trabas de ninguna índole que le impidan su consecución. Es pertinente aclarar que estos cambios en los sindicatos no son en beneficio del empresario solamente sino de la fuente de trabajo misma y por tanto del propio trabajador según quedó explicado en la primera parte de esta tesis,

Como la pequeña empresa ofrece muchas ventajas como apuntaba el Lic. Adrián Ruiz de Chávez, "el sindicato que represente a los trabajadores de una empresa debe adecuarse a esas ventajas que consistirían en los siguientes puntos:

- 1.- Flexibilidad operativa.
- 2.- Capacidad de adaptación a nuevas tecnologías y mercados.
- 3.- Aptitud para integrarse a nuevos procesos productivos de unidades industriales mayores con el menor tiempo de maduración.
- 4.- Aprovechamiento de los recursos locales y promoviendo un desarrollo regional más eficaz.
- 5.- Instancia importante para la formación de empresarios.
- 6.- Fomento del empleo capacitando mano de obra de escaso nivel de capacitación previa, generando una ocupación mucho mayor por unidad de capital invertido.

7.- Mayor adaptabilidad y capacidad de respuesta, con organizaciones mas sencillas.¹⁴

En palabras de Salvador López Negrete presidente de la Camara Nacional de Comercio del Distrito Federal (CANACO), "no se debe perder de vista que toda la comunidad de una empresa trabaja en función de la mejoría de la misma, lo cual se traduce en bienestar de los trabajadores y, al final, el beneficio es de todo el país".¹⁵ De tal manera que coincidiendo con el empresario, la concepción de los valores del nuevo sindicalismo debe tener aparejado el interes común. Debe existir un sectorización de políticas sindicales según el tamaño de la empresa, es decir, un tipo de política para la grande, otro para la mediana y otro para la pequeña empresa pues en cada una existen necesidades distintas.

Para bajar los índices del desempleo actual se ofrece la opción de la pequeña empresa, por lo que el Estado debe fomentar su creación y procurar su permanencia, y no truncan los ideales de muchos pequeños empresarios mexicanos como lo ha venido haciendo imponiéndoles un sistema bancario que continuamente los acosa como si el hecho de haber apostado a este tipo de inversión los convirtiera en delincuentes, un régimen fiscal que a la hora de cobrar las contribuciones no distinguen entre grande y pequeña empresa.

¹⁴ RUIZ DE CHAVEZ VILLAFUERTE Adrián. "Una Buena Inversión Llamada Pequeña Empresa". Artículo publicado en la revista ITSMO No. 203.

¹⁵ Entrevista concedido al semanario EPOCA No. 203. p.22.

CONCLUSION

CONCLUSION

1.- Durante muchas décadas el sindicalismo enfrentó antagónicamente al gremio patronal. Con esa mentalidad el sindicalismo se aglutinó en grandes corporaciones que controlaron prácticamente toda la mano de obra del país, lo que dió pie a la aparición de las corruptelas, los chantajes y los sobornos con el gobierno y con los mismos patrones, vicios de los que también formaron parte los patrones ante la inexistencia de salidas y soluciones. La Ley Federal del Trabajo se había encargado de cerrarlas todas.

2.- Trabajadores, patrones y gobierno han experimentado cambios importantes en sus estructuras. El camino que se ha recorrido, la historia que se ha presenciado, las fórmulas que se han intentado, nos enseñan que el camino es continuar hacia el objetivo de lograr el bien común entre trabajadores, patrones y sociedad.

3.- En todos los cambios de naturaleza laboral debe estar integrado el sindicalismo mexicano, entendido como el conjunto de sindicatos que forma un frente común para defender los intereses de la clase trabajadora sin importar la rama de producción a la que se pertenezca, y diferenciado del rémino sindicato que se refiere a la asociación de trabajadores o patrones para el estudio, mejoría y defensa de sus intereses. Su postura debe ser racional y apegada a las posibilidades de la empresa de la que ellos mismos forman parte. Ya no cabe la posición de exigir permanentemente prestaciones y aumentos de salario a los patrones, pues es un problema de todos. No es una solución quitar el dinero de un lado, cambiarlo de manos pues se torna improductivo, incapaz de generar ingresos a futuro. Hoy ya no cabe resolver las cosas de momento para que después estemos igual que al principio.

4.- Junto con esa complejidad que lo caracteriza, el Derecho Laboral Mexicano enfrenta un reto mayúsculo con la globalización de los mercados mundiales. Nuestro país no estaba acostumbrado a competir. La competitividad entre los sindicatos y gremios patronales en el extranjero ya tiene una experiencia acumulada, cada país adoptó sus propias reglas y el nuestro debe hacerlo a su modo, de acuerdo a su realidad. Hoy, sin importar la nacionalidad,

la empresa que diseñe, fabrique, distribuya, proporcione o venda productos o servicios de mejor calidad, al costo mas bajo y con las mejores técnicas de mercado, será quien obtenga las mayores ganancias y quien se imponga a sus competidores. El Derecho del Trabajo no debe ser ajeno a esta realidad.

5.- Este trabajo de tesis como punto esencial se propone la reforma a la Ley Federal del Trabajo. Han pasado 16 años desde su última modificación. Hoy en día es impostergable una reforma integral a la legislación laboral, pues no es posible que el conjunto normativo del Derecho del Trabajo mantenga las deficiencias de tantos años, por lo que se han propuesto reformas concretas en el Capítulo III, desde la perspectiva de un mejoramiento integral de todos los factores de la producción, en especial el trabajo y el capital, utilizando la ley laboral, como instrumento de superación encaminado a fomentar la competencia en los mercados internos frente al reto de la globalización económica, no como instrumento solapador de injusticias continuas. Se propuso la modificación de los artículos 378, 376, 395, Capítulo III y Capítulo IV del Título Séptimo, Art 16, Art 4, 6, 685, 450 FVI, y Título Décimo Cuarto de la Ley Federal del Trabajo.

6.- Si el trabajador desarrolla su potencial al máximo, si su actitud es emprender su tarea con sentido de responsabilidad y excelencia integral, si su sindicato lo sabe respaldar, no con pseudoderechos que le permiten ser mediocre sin riesgo de ser despedido, sino con incentivos y apoyos para que crezca como persona que es, habrá ganado él, su sindicato, su patrón, la empresa en la que trabaja y por ende la sociedad. En estos tiempos difíciles de lo que se trata es buscar el beneficio en equipo, por eso que el sindicalismo debe ser parte de la nueva cultura laboral.

7.- Antes de implantar una nueva cultura laboral, se debe educar a toda la clase trabajadora y patronal por medio de una cultura del logro, pues una fuerza de trabajo convencida, satisfecha y comprometida se traduce en una mayor productividad, por haber menos alteraciones atribuibles al ausentismo, a la renuncia o al despido de empleados con un potencial mal encausado.

8.- El paso previo para que se logre incrustar la nueva cultura laboral entre los trabajadores y patronos mexicanos radica en la educación y en la información que deben

recibir estas dos clases acerca de las bondades de este cambio de mentalidad en las relaciones laborales. La cultura del logro se refiere a este cambio de mentalidad, consiste en la implantación de mecanismos que provoquen un acercamiento entre los factores de la producción, girando dicha relación al rededor de la fuente de trabajo.

9.- Fincados en el diálogo, las cúpulas obrero empresariales han dado comienzo a la nueva cultura laboral, revalorando y dignificando el trabajo y la empresa como factores claves para el progreso del país. Del Pacto Obrero Industrial de 1945, se llegó a la cristalización de la firma del Acuerdo de la Nueva Cultura Laboral ante el Presidente de la República Mexicana.

10.- El Acuerdo de la Nueva Cultura Laboral es insuficiente pues las partes firmante solo se han adherido a un acuerdo de buenas intenciones, por lo que es necesario que se firma un convenio de carácter obligatorio y coercitivo, en el que se adopten compromisos reales de cambio, con la facultad de que la parte afectada, en caso de un incumplimiento, pueda reclamar ante las autoridades judiciales dicho incumplimiento. La meta del cambio de cultura labora no radica en el diálogo sino en la acción que motiva el diálogo.

11.- La clase trabajadora está ofendida ante la pérdida del poder adquisitivo de su salario. Antes no compraban lo que desaban, hoy ya no compran ni lo que necesitan. En medio de la confusión y la austeridad es difícil implantar una nueva cultura laboral entre los mexicanos, pero el mejor modo de salir de los problemas es enfrentarlos y combatirlos con inteligencia. Las actitudes pesimistas no nos sirven de nada. A lo largo de este trabajo se expusieron las posibles soluciones al problema del sindicalismo mexicano y a la correcta implantación de la nueva cultura laboral entre los mexicanos. En la propuesta personal no hay que perder de vista las células de que se conforma el sindicalismo, es decir los trabajadores y patrones que forman parte de los sindicatos. No hay que olvidar su naturaleza y sus características jurídicas esenciales.

12.- En México el sindicalismo es de corte corporativo-autoritario que se caracteriza por una dependencia elevada con respecto a las directrices estatales. En su estructura no existe la democracia pues hay restricciones a cualquier corriente opositora, un control

institucional que limita la alternancia de dirigentes y un monopolio de representación garantizado por la Ley Federal del Trabajo.

13.- Es necesaria la sectarización de la Confederación de Trabajadores de Mexico, pues ese aglutinamiento gigantesco de trabajadores ha dejado de cumplir con sus principios básicos, llegando a extremos inauditos como el de formar parte de un sector del Partido Revolucionario Institucional. Es pertinente la conformación de varias Secretarías Generales que representen a los sindicatos de industrias afines, pero con independencia para la toma de desiciones y, por supuesto, su separación total del aparato político mexicano.

14.- El derecho laboral debe adaptarse a la nueva realidad laboral, pues la clase trabajadora de hoy es distinta a aquella que luchaba convencida de las bondades de la sociedad comunista, por lo que ya no se puede justificar un derecho exclusivo de una clase social frente a otra, pues estaríamos promoviendo la creación de nuevas injusticias y un nuevo estado de desequilibrio.

15.- La institución jurídica llamada sindicato, creada para la protección de los intereses de la clase trabajadora, necesita rediseñarse, reformarse, democratizarse, cambiar de actitud desde sus cúpulas, alejarse de las cuotas del poder político, concentrarse más en su cometido, para así promover un cambio en el sindicalismo mexicano. Sólo con esas condiciones puede existir una verdadera cultura laboral, un nuevo Derecho del Trabajo, de otra forma sólo estaremos cambiando los moldes para las mismas prácticas dolosas y los mismos vicios de antaño.

BIBLIOGRAFIA

BIBLIOGRAFIA

+Obras Consultadas:

- BARASSI Claudio. Derecho Sindical y Corporativo, Anaya. México. 1992.
- BENITEZ COLLADO Juan. La Empresa y su Medio, Iberoamérica., México. 1994.
- BELAUNDE H. César. Organización Profesional Corporativa, Club de Lectores, Argentina. 1953.
- BENSUSAN AREOUS Graciela. Las Razones de la Reforma Laboral en México, Porrúa, México. 1992.
- BRAUDEL Fernand. La Dinámica del Capitalismo, Fondo de Cultura Económica. México. 1995.
- DE BUEN Néstor. Derecho del Trabajo, Tomos I y II, Porrúa. México. 1987.
- CASTILLO Efraim del. Sindicalismo, Factor de Poder Político, Depnlma, Argentina. 1990.
- CAVAZOS FLORES Baltasar. La Solución del Conflicto de Trabajo, UNAM. México. 1989.
- CAVAZOS FLORES Baltasar. El Futuro del País al Filo de la Navaja, Revista de la Dirección del Trabajo y Previsión Social del Estado de Baja California. No. 21. México. 1996.
- DE LA CUEVA Mario. El Nuevo Derecho, Porrúa. México. 1987.
- GARCIA MAYNES Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho, Porrúa, México. 1990.
- GARZA TOLEDO Enrique de la. El Tratado de Libre Comercio y El Futuro de la Contratación Colectiva en México, Porrúa. México. 1992.
- GENY Recueil. Ética y Derecho, Plaza & James. España. 1969.
- GUZMAN LEAL Roberto. Sociología, Porrúa. México. 1987.
- GUZMAN VALDIVIA Isaac. El Conocimiento de lo Social, JUS. México. 1979.
- HUTRON Jacinto. Orígenes e Historia del Movimiento Obrero en México, Editores Mexicanos Unidos. México. 1980.
- LASTRA LASTRA José Manuel. Derecho Sindical, Porrúa. México. 1993.
- LOMBARDO TOLEDANO Vicento. La Libertad Sindical en México, Talleres Litotipográficos La Lucha. México. 1926.
- LOPEZ DIAZ Filiberto. El Nuevo Derecho Laboral, Revista Laboral. No. 42. México. 1996.

- PADILLA ARAGON Enrique. México, Desarrollo con Pobreza, Siglo XXI, México, 1992.
- PAZOS Luis. Ciencia y Teoría Económica, Diana, México, 1983.
- PEREZ BOTIJA Eugenio. Curso de Derecho del Trabajo, Castellana, España, 1962.
- RADBRUCH Mijail. Filosofía y Derecho, Castellana, España, 1961.
- REYNOSO CASTILLO Carlos. Reflexiones sobre la Concertación en México, Revista Laboral, Número 5, UNAM, México, 1993.
- RUIZ Cenobio. Qué es y qué no es la Cultura Laboral, Revista Epoca, No. 272, México, 1996.
- SALAZAR Rosendo. Historia de las Luchas Proletarias de México, Porrúa, México, 1970.
- SANTOS AZUELA Héctor. Estudios de Derecho Sindical y del Trabajo, UNAM, México, 1987.
- SOTO CERBON Juan. Teoría General del Derecho del Trabajo, Trillas, México, 1992.
- SOROKIN Pablo. Society, Culture and Personality: Human, USA, 1947.
- TRUEBA URBINA Alberto. El Artículo 123, Porrúa, México, 1960.
- TRUEBA URBINA Alberto. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Porrúa, México, 1980.
- VON MISES Ludwig El Capitalismo, Empires, México, 1985.

+Legislación:

- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, Porrúa, México, 1996.
- LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Anaya, México, 1996.

+Artículos de Periódicos y Revistas:

- PAZOS Luis. El Nuevo Sindicalismo, Periódico La Jornada, 22 de junio de 1996, México.
- LEON XIII. Rerum Novarum, Ediciones Paulinas, México, 1980.

- JUAN PABLO II. Laborem Exercens, Ediciones Paulinas, México, 1992.
- JUAN PABLO II Sollicitudo Rei Socialis, Ediciones Paulinas, México, 1993.
- MACIAS SANTOS Eduardo. El Empleo en México, Instituto de Proposiciones Estratégicas de la COPARMEX, México, 1996.
- Periódico La Jornada. Artículo publicado el 22 de junio de 1996.
- Periódico La Jornada. Artículo publicado el 8 de julio de 1996.
- Periódico El Universal. Artículo publicado el 10 de agosto de 1996.
- Periódico El Universal. Artículo publicado el 23 de agosto de 1996.
- Periódico Uno mas Uno. Artículo publicado el 10 de agosto de 1996.
- MORENO Martín. Los Trabajadores: 3 Lustrros de Merita Salarial, Revista Epoca, No. 272. México, 1996.
- Revista Retrospectiva. Copamex. No. 42. México, 1996.
- Revista Epoca. No. 247. México, 1996.
- Revista Alto Nivel. No. 17. México, 1996.
- Revista Fortune. Septiembre de 1994. USA.
- PRINCIPIOS DE LA NUEVA CULTURA LABORAL. Documento firmado por los sectores laborales del país, ante el Presidente de la República, en Los Pinos en el mes de agosto de 1996. México.
- RUIZ DE CHAVEZ VILLAFUERTE Adrián. Una Buena Inversión Llamada Pequeña Empresa. Revista Istmo. No. 203. México, 1996.

x

PRINCIPIOS DE LA NUEVA CULTURA LABORAL

Agosto de 1996

este diálogo, que ahora se presentan a la sociedad como un conjunto de principios, constituyen el inicio de ese proceso que tendrá que materializarse en la experiencia diaria, en las fábricas, los centros de trabajo, los sindicatos, las empresas y las escuelas.

El diálogo entre trabajadores y empresarios hacia una Nueva Cultura Laboral es resultado de la profunda convicción de que la concertación y la construcción de consensos, constituyen los métodos idóneos para superar cualquier confrontación, contribuir a afianzar la cultura democrática y alcanzar el desarrollo de nuestro país, con justicia social.

Una Nueva Cultura Laboral significa la contribución de los factores productivos para hacer de México un ejemplo de unidad, de solidaridad y esfuerzo compartido que favorezca la capacidad y confianza en nosotros mismos. Significa, asimismo, el compromiso no solo entre trabajadores y empresarios, sino con la sociedad y con el futuro de nuestra Patria.

I. Objetivos centrales

La Nueva Cultura Laboral que proponen trabajadores y patrones está constituida por un conjunto de principios y normas de conducta cuyos objetivos centrales se enuncian en los siguientes planteamientos:

1. Fomentar en todos los centros de trabajo, entre trabajadores y empresarios, la revaloración del trabajo humano, otorgándole la dignidad que le corresponde como medio para la satisfacción de las necesidades materiales, sociales y culturales de los trabajadores y sus familias y como elemento fundamental en la empresa para alcanzar niveles superiores de productividad y competitividad.
2. Propiciar niveles de remuneración justos y equitativos que promuevan un equilibrio armónico entre los factores de la producción, fomenten el desarrollo de la productividad y la competitividad y premien el esfuerzo individual y de grupo al interior de la empresa. El trabajo que posibilita la superación personal es garantía de paz social.
3. Impulsar la capacitación de los trabajadores y empresarios como un proceso permanente y sistemático a lo largo de su vida activa, posibilitando así un más amplio dominio de su entorno laboral, y promoviendo en ellos una mayor capacidad de aportación a la tarea productiva, así como de adaptación al cambio, de tal manera que

3. La determinación de generar una cultura nacional de productividad y calidad, que coadyuve a la preservación y fomento de las fuentes de empleo, en un marco de justicia y equidad social.
4. Los trabajadores han de percibir una remuneración justa y tener acceso a servicios de seguridad social de la mayor calidad, indispensables para ellos y sus familias, que les permitan asegurar un nivel digno de vida, durante y después de su actividad productiva, recibiendo siempre un trato respetuoso.
5. El empresario ha de contar con el mejor desempeño de sus trabajadores, lo que permitirá elevar la productividad y competitividad, y con ello obtener un valor agregado que redunde en beneficio de la propia empresa, de los trabajadores y de la sociedad.

III. Principios de ética en las relaciones laborales

Para alcanzar los objetivos de la Nueva Cultura Laboral, las partes en el diálogo acordaron promover los siguientes principios y reglas de carácter ético, en la inteligencia de que algunos de ellos están incorporados a las normas jurídicas de la legislación laboral:

1. Los trabajadores, los patrones, los sindicatos y las autoridades laborales deben impulsar una cultura de cumplimiento de las normas jurídicas, convencidos de los valores que las mismas promueven. Sólo conduciéndose siempre con una alta conciencia moral y en estricto apego a derecho, es posible preservar y crear fuentes ocupacionales y lograr la armonía social, contribuyendo así a la consolidación de una sociedad más libre, justa, próspera y democrática.
2. Todos los sectores deben impulsar aquellas actitudes que fomentan la veracidad en las relaciones laborales y disuadir las conductas contrarias a este principio.
3. La responsabilidad de los trabajadores, patrones y sindicatos, basada en principios éticos, debe ser el valor determinante de su conducta en los procesos productivos.
4. El ejercicio de la representación legal, tanto de patrones como de trabajadores, deberá llevarse a cabo en estricto apego a principios éticos y jurídicos que permitan su sano y transparente desempeño.

- 7.2 Retribuir a los trabajadores con un salario remunerador conforme a lo que establece la Ley.
 - 7.3 Proporcionar a sus trabajadores la capacitación adecuada y los elementos necesarios para el buen desempeño de su trabajo, procurando tecnología, equipos y materia prima de calidad, a fin de alcanzar el mejoramiento sostenido de la productividad en la empresa, así como contribuir al fomento de las actividades culturales y deportivas.
 - 7.4 Cumplir sus obligaciones en materia de seguridad social y de vivienda para los trabajadores.
 - 7.5 Observar las medidas de seguridad e higiene y propiciar el desarrollo de un ambiente de trabajo que promueva la mejor protección de la salud de los trabajadores.
 - 7.6 Procurar una administración eficiente, que permita optimizar el uso de los recursos, organizando a sus trabajadores de forma productiva.
 - 7.7 Llevar a cabo la planeación de las empresas a mediano y largo plazo, de forma tal que, aun en caso de reestructuración de las mismas, se privilegie la preservación de la planta de empleo.
 - 7.8 Informar a quienes integran la empresa con oportunidad, claridad y veracidad la realidad del desempeño de la misma.
 - 7.9 Abstenerse de obstaculizar la debida marcha de los procesos laborales.
 - 7.10 Desempeñar los puestos de representación empresarial con vocación de servicio.
8. Los sindicatos de trabajadores y las asociaciones patronales, deberán:
 - 8.1 Conducirse apegados a derecho, con vocación de servicio y conforme a principios éticos en beneficio de sus asociados.
 - 8.2 Velar en todo momento por el mejoramiento y la defensa justa de los respectivos intereses de sus asociados.
 - 8.3 Mantener una actitud de diálogo, respeto, armonía y buena fe en todas las relaciones con su contraparte.

IV. Principios en materia de derechos laborales, procuración e impartición de justicia laboral

Dentro del marco del Estado de derecho, obreros y empresarios reconocen la importancia de consolidar los cauces y los mecanismos jurídicos para acceder a una nueva cultura laboral, por lo que consideran procedente formular las siguientes propuestas:

1. Es fundamental fomentar el respeto recíproco al ejercicio de los derechos laborales y procurar el ejercicio responsable de los mismos, para alcanzar el mejoramiento de los niveles de vida de los trabajadores y la preservación de las fuentes ocupacionales.

Los sectores productivos están de acuerdo en promover el derecho al trabajo digno y socialmente útil para toda persona, mujeres y hombres, así como el derecho a servicios de seguridad social de la mayor calidad.

2. Sin dejar de reconocer los avances registrados en materia de impartición de justicia laboral, aún persisten rezagos e insuficiencias. Por ello, a fin de robustecer el imperio del derecho, es necesario fortalecer y dinamizar la función jurisdiccional que asegure la impartición de justicia pronta e imparcial. En consecuencia, las partes han acordado hacer los siguientes planteamientos:

- 2.1 La conciliación, previa o durante el procedimiento laboral, ha mostrado en la práctica ser un efectivo instrumento alternativo de solución de controversias, por lo que debe impulsarse, pues al lograrse el acuerdo por esta vía se pone término a un conflicto, sin necesidad de sujetarse a un proceso, el cual puede ser prolongado y oneroso para las partes.

- 2.2 Se considera decisivo fortalecer a los órganos de impartición de justicia laboral para lograr el cabal acceso a la justicia en condiciones de equidad, en beneficio de los trabajadores y patrones. Por consiguiente, es de fundamental importancia robustecer la autonomía funcional de dichos órganos, con prevalencia de su composición tripartita y de los principios de justicia social consagrados en el artículo 123 constitucional, en aras de la armonía que debe regir entre los factores de la producción.

Resulta necesario implantar la carrera judicial en el ámbito de la justicia laboral a fin de mejorar los métodos de selección,

dirigidas a eliminar los factores que limitan un desarrollo económico sano.

- 1.5 México no debe permanecer ajeno al entorno de globalización y de alta competitividad que caracteriza a la economía mundial, pues de hacerlo se limitaría la capacidad de crecimiento económico y de generación de empleos bien remunerados.

2. Consideraciones en materia de educación, capacitación y productividad

Reconociendo la importancia de la educación y la capacitación para introducir un cambio de actitudes y conductas que promuevan la creación de una nueva cultura laboral, y para elevar la productividad de los trabajadores y de las empresas, se formulan las siguientes consideraciones:

- 2.1 Hoy en día, los procesos productivos no sólo requieren de equipos y tecnología de punta compatibles con el aprovechamiento productivo de la mano de obra, sino también de nuevas formas de gestión, organización y capacitación para el trabajo productivo, que además de propiciar el uso racional y eficiente de los recursos disponibles en las empresas, así como el respeto al medio ambiente, estimulen la capacidad de innovación, el potencial creativo y la superación intelectual de los trabajadores.

La transformación productiva y organizacional implica que tanto trabajadores como empresarios adquieran y actualicen permanentemente conocimientos, habilidades y destrezas, tanto para el trabajo como para la actividad empresarial, respectivamente.

- 2.2 La educación y la capacitación, además de ser fuentes fundamentales de productividad y eficiencia en las empresas y de mejores condiciones de trabajo y remuneración para los trabajadores, inculcan valores como los de responsabilidad, solidaridad, superación continua, capacidad de adaptación al cambio y trabajo en equipo, entre otros.
- 2.3 La persona encuentra en el proceso de educación y capacitación el medio para ejercer plenamente su libertad con responsabilidad, para su propia realización y, en consecuencia, la de su sociedad, proceso

valores y tradiciones culturales que definen e identifican nuestra nacionalidad.

Por lo anterior, trabajadores, empresas, sindicatos y autoridades, en un esfuerzo corresponsable, deben privilegiar la educación y la formación para que la nueva cultura de trabajo sea una realidad que enriquezca a la sociedad mexicana.

Las partes se comprometen a seguir analizando y profundizar los trabajos relativos a los aspectos específicos que se desprenden de los temas abordados en el Diálogo obrero-empresarial hacia una Nueva Cultura Laboral.

Los integrantes de la Comisión Central del Diálogo hacia una Nueva Cultura Laboral firman este documento en la Residencia Oficial de Los Pinos el 13 de agosto de 1996, fungiendo como Testigo de Honor el C. Presidente de los Estados Unidos Mexicanos.

Testigo de Honor

Dr. Ernesto Zedillo Ponce de León
Presidente de los Estados Unidos Mexicanos

Integrantes de la Comisión Central

Lic Javier Bonilla García
Secretario del Trabajo y Previsión Social

C. Fidel Velázquez Sánchez
Secretario General de la Confederación de
Trabajadores de México

Ing. Héctor Laríos Santillán
Presidente del Consejo Coordinador Empresarial