



**UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE MÉXICO**

**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
ACATLÁN**

Los Sindicatos a Nivel Internacional y el Derecho del Trabajo Frente al Siglo XXI.

TESIS

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE

LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA

ARTEMIO ENRIQUE OSORIO VÁZQUEZ

Asesor: Lic. ARMINIO CASTILLO MARIN

Marzo de 2011



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

Los Sindicatos a Nivel Internacional y el Derecho del Trabajo Frente al Siglo XXI.

Índice	1
Introducción.	2
Capítulo I	
Antecedentes del Artículo 123 Constitucional.	
1.- Las huelgas importantes en México	6
2.- Los Derechos Sociales.	22
3.- La libertad sindical frente al Estado.	25
4.- Cancelación del Registro	30
5.- Derecho de Sindicación y libertad sindical	33
Capítulo 2	
La independencia de los Sindicatos	
6.- La independencia sindical frente al Empresario	39
7.- Formas de sindicación.	42
8.- Requisitos para su constitución y registro	44
9.- Finalidad del Sindicato	48
10.- Disolución de los Sindicatos.	56
Capítulo 3	
La naturaleza de las convenciones colectivas a nivel internacional	
11.- Las convenciones colectivas en México	59
12.- La política laboral en España	64
13.- La negociación colectiva en Italia	71
14.- La experiencia laboral en la industria japonesa	76
15.- Repercusión de las innovaciones técnicas en el Derecho del trabajo.	79
Conclusiones	117
Bibliografía.	121

INTRODUCCIÓN.

Al emprender este trabajo, quiero abordar los temas principales que lo configuran, contribuyendo a esclarecer su primordial y dinámica función para el desarrollo del derecho colectivo del trabajo.

No puedo dejar de reconocer la importancia de los antecedentes históricos y la evolución de los hechos sociales que condujeron al nacimiento de los **Sindicatos**, para con ello dejar en claro que no surgieron por generación espontánea, sino como resultado de una porfiada y dolorosa pugna hasta alcanzar su reconocimiento como instrumento representativo de los trabajadores organizados.

Esto me permite presentar la evolución histórica que conduce al moderno movimiento obrero y que se plasma en los derechos sociales de sindicación y de huelga, consagrados por primera vez en el mundo en la Constitución Mexicana de 1917.

Subsecuentemente, la estructura y el funcionamiento de los sindicatos, así como las instituciones de los mismos, las convenciones colectivas el **contrato colectivo** y el **contrato ley**, la huelga en el procedimiento laboral y las corrientes del sindicalismo en el panorama internacional. Por otra parte presento el estudio de la empresa en el derecho laboral, que incide y se entrelaza con la actividad de los Sindicatos.

Para todo ello me apoyo en las enseñanzas de nuestros juristas mexicanos que han dejado un espléndido acervo de erudición y de avanzadas elaboraciones conceptuales, cuyas aportaciones han trascendido a otros países, pero sin incurrir en un inmovilismo representativo, pues quiero procurar actualizarlas mediante una revisión crítica para adecuarlas a las nuevas realidades económicas y sociales.

Al respecto, aludiré a la tendencia que propende a disminuir la significación de los sindicatos en la sociedad post industrial, que conlleva un decaimiento del derecho del trabajo tratando de marginar la intervención de los sindicatos como interlocutores de las empresas, para impedir su función de preservar y acrecentar las prestaciones y derechos de los trabajadores.

Esta tendencia se caracteriza por oponerse al derecho del trabajo típico que ampara las garantías de la contratación individual y colectiva junto a la estabilidad en el empleo, así como la protección

contra el despido injustificado, sustituyéndolo por el derecho del trabajo atípico, basado en la llamada flexibilidad, que elimina las restricciones y limitaciones al empresario para resguardar las relaciones de trabajo.

Por otra parte, aparecen manifestaciones de una globalización del derecho del trabajo, donde trasciende la actividad sindical de la esfera nacional al campo internacional, como consecuencia de la formación de las empresas transnacionales. Así, tenemos el significativo precedente de la primera huelga ferroviaria que fue convocada por doce países de la Comunidad Europea, además de Suiza y Austria, y tuvo por finalidad, según los dirigentes sindicales, **protestar contra** la creciente amenaza de privatización de la industria ferroviaria y el deterioro social que implicaba. La Revista Internacional del Trabajo (1993/1), menciona que la idea de una huelga a escala europea surgió en Bélgica y fue adoptada por la Confederación Sindical Europea. Y agrega que probablemente los trabajadores belgas, ingleses y franceses, del ferrocarril que atraviesa el túnel bajo el Canal de la Mancha, también traten de lograr las condiciones más favorables del trabajo comunes a sus diferentes organizaciones obreras.

En consecuencia tenemos que, hay que poner en entredicho las nociones básicas sobre estandarización porque los extraordinarios adelantos tecnológicos pueden conducir a un dislocamiento ingobernable. Se advierte que la industrialización aportó la producción masiva que conduce a una saturación de la fabricación en serie, distanciada cada vez más de las necesidades humanas. Por lo que se propone que la nueva tecnología superindustrial, retorne a la diversidad que constituya un incentivo para los consumidores, de manera que así como hubo la evolución paulatina desde la artesanía hasta la producción masiva, se retorne a una nueva artesanía superior generada precisamente mediante una tecnología superindustrial.

Ahora bien, los sindicatos al nivel internacional deben tener una visión del derecho del trabajo enraizado en el humanismo social, la flexibilidad y modernidad de las relaciones laborales no deben operar en detrimento de los derechos de los trabajadores o prestaciones generadas; sino procurar que la calidad y productividad vayan unidos a la protección de los derechos de los trabajadores y relacionadas con la capacitación y adiestramiento de los mismos.

En síntesis, quiero afirmar que el sindicato, en la época actual, constituye la manifestación jurídica más importante en el campo de las relaciones entre los factores de la producción, de las relaciones de trabajo, en el complejo panorama obrero-patronal. Y constituye en

suma, la institución primordial para regular y articular el renovado y cambiante proceso de la llamada cuestión social; generando el nuevo derecho vinculatorio entre las organizaciones del capital y del trabajo.

Esto es porque de manera particular nuestro país, sin duda, está frente a un altísimo nivel de expansión de las relaciones de producción capitalista, en escala internacional, y ante un grave peligro de pérdida total de soberanía, por falta de voluntad política de los gobernantes, para enfrentar dicha expansión con el impulso de su desarrollo integral con propuestas propias.

Se requiere la elaboración y puesta en marcha de una política económica autónoma como eje de un nuevo plan nacional de desarrollo que ayude a disminuir los niveles de inestabilidad, precariedad y exclusión de las oportunidades de México frente a la inevitable e inexorable globalización.

➤ **CAPÍTULO I**

Antecedentes del Artículo 123 Constitucional.

1.- Las huelgas más importantes en México

2.- Los Derechos Sociales.

3.- La libertad sindical frente al Estado.

4.- Cancelación del Registro

5.- Derecho de Sindicación y libertad sindical

1.- LAS HUELGAS MÁS IMPORTANTES EN MÉXICO.

Doy inicio a este trabajo sosteniendo que el origen de todo derecho es la relación entre los hombres, y así, cuando existe un conflicto derivado de las relaciones de trabajo y éste no puede ser resuelto con la sola voluntad de los afectados, ocurren ante los órganos del estado que tienen la función jurisdiccional, entendido así el derecho paso abordar el tema sobre dos acontecimientos dramáticos de nuestra historia: las huelgas de obreros de 1906 y 1907 en Cananea y Río Blanco, valorar la influencia que estos hechos tuvieron en el nacimiento del México contemporáneo, y obtener las experiencias que pueden derivarse de aquellas luchas para continuar aprovechándolas a fin de acelerar el proceso democrático nacional.

Cabe destacar que el marco económico, político, social, en que se movía el mundo de fines del siglo XIX, en cierta medida, influía en los acontecimientos que ahora estoy tratando.

La revolución burguesa, iniciada en Francia e Inglaterra a fines del siglo XVIII, estaba llegando a su culminación, al declinar el siglo XIX, con la liquidación de los últimos residuos feudales y a partir de un promisorio desarrollo de la ciencia y la tecnología.

En los países industriales la masa de riqueza aumentaba con rapidez, pero se distribuía con desigualdad considerable. Las condiciones creadas por la naciente industria no propiciaron paz social ni tranquilidad política. En la misma proporción en que se desarrolla la nueva sociedad capitalista, se desarrolla, también, la clase de los obreros modernos que para vivir necesitan encontrar un trabajo suficientemente remunerado y, sujetos, por tanto, a todas las vicisitudes de la competencia, a todas las fluctuaciones del mercado. El producto obtenido de la mancomunidad de esfuerzos entre obreros y propietarios, debía repartirse entre ambas partes con equidad y justicia. Las fuerzas, sin embargo, eran desiguales y prevalecía un evidente abuso y explotación de los trabajadores. Y la lucha de clases se agudizó rápidamente formando los trabajadores asociaciones permanentes que culminaron en organizaciones internacionales políticas y sociales.

Todos estos hechos tuvieron una repercusión evidente en Latinoamérica. El proceso de capitalización de nuestro continente fue acelerado por la existencia de grandes países en vías de industrialización que poseían capitales para invertir, bien por la vía de crédito a los gobiernos, bien por la vía de inversiones directas en sus propios dominios coloniales. Todo ello, iba a pesar dura y cruelmente sobre nuestra Historia.

Al respecto, cabe hacer notar que el desarrollo del capitalismo en México empieza a acelerarse al pasar los bienes eclesiásticos a manos de particulares y al crearse, así las condiciones para la acumulación originaria de capital. Sin embargo, la dictadura trajo nuevas dificultades al desarrollo social y económico del país: abrió las puertas a un capital extranjero que ocupó posiciones y acaparó nuestros principales recursos. Las industrias minera y petrolera, la red ferrocarrilera, los bancos, se hallaban en poder de monopolios extranjeros que también penetraron en la agricultura adueñándose de varias de sus ramas más importantes.

En este periodo de transición, que durará hasta 1910, las primeras víctimas de este orden están en los sectores rurales, comenzando por las comunidades indígenas a quienes se mantiene en las tierras de los grandes propietarios haciéndoles trabajar de labradores a cambio de la subsistencia. Después, los trabajadores de la naciente industria, tienen que invertir su mísero jornal en las tiendas de raya y sufrir que sus hijos, a partir de los siete años de edad, tengan que trabajar en las minas y en las factorías: a principios de 1900 todavía los niños constituían el 12% de los asalariados en la industria de la transformación de México. Y finalmente, las clases medias urbanas y rurales (artesanos, maestros, funcionarios, empleados) que, trabajando cerca de los poderes económicos, tenían aspiraciones superiores de existencia y vivían sin posibilidades de ascenso social.

En consecuencia tenemos que, éstos son los protagonistas. Y este es el cuadro histórico en que se produjeron los acontecimientos de Cananea y Río Blanco en la primera década de nuestro siglo. La debilidad económica de México, unida al desorden administrativo creado por la guerra civil y las intervenciones extranjeras, explican que los resortes económicos del país estuviesen en manos no nacionales. Las protestas obreras adquieren un carácter revolucionario frente a la dominación y explotación. El tema del imperialismo aparece indisolublemente unido a la historia del movimiento social mexicano de fines del siglo XIX. La centuria que nace está caracterizada por la conciencia nacional de la independencia y por el empeño de reasumir el papel de autores y actores de nuestro destino.

Las Huelgas de Cananea y Río Blanco fueron mucho más que acciones reivindicativas para la negociación de mejores condiciones laborales. Fueron también escuelas políticas y las primeras manifestaciones masivas de los trabajadores mexicanos contra la tiranía del capital foráneo. En cada país el movimiento obrero tiene rasgos específicos explicables por las tradiciones históricas, por el número, estructura y situación del proletariado, por su grado de

organización y por la correlación de fuerzas políticas de cada momento. Nuestra Revolución, democrática y nacionalista crea una vía nacional de desarrollo, sistemas y objetivos propios para alcanzar las nuevas metas históricas.

Los obreros caídos en Cananea y Río Blanco –mártires del sindicalismo, mártires de la huelga- son precursores de la Revolución Social de México y de América Latina.

Esto es Cananea y Río Blanco pertenecen a la memoria colectiva de los mexicanos y son estímulos y acicates para que acentuemos los rasgos nacionalistas y populares de nuestro proceso revolucionario democrático. Esta es una de las más caracterizadas notas del gobierno del Dr. Ernesto Zedillo Ponce de León.

Las huelgas de Río Blanco y de Cananea tienen por eso enorme trascendencia en las luchas democráticas y libertarias de los trabajadores mexicanos. La tienen también en la historia, en el presente y en el futuro de la Nación.

Su comprensión nos permite saber en dónde estamos y a dónde vamos. Este pasado constituye el vínculo dialéctico entre el presente y el futuro que tenemos como nación. En Cananea y Río Blanco se enfrentan dos concepciones de la vida y del progreso. Una pretende que el autoritarismo, la negación de los derechos individuales y colectivos de los trabajadores, sean las bases para crear una sociedad nacional. La otra, la de las mayorías, postula que un país nunca llegará a ser una nación fuerte e independiente si no conjuga en su seno la democracia, la libertad, el nacionalismo y las garantías individuales con los derechos sociales de la mayoría.

Del enfrentamiento de esas dos concepciones de la historia y de la política saldrán triunfantes los trabajadores y las fuerzas progresistas que pugnaban por el cambio democrático.

La lucha nacional de las mayorías, al triunfar la Revolución popular, se concreta en ese mundo siempre en expansión democrática que es nuestro Derecho del trabajo. Con el transcurso del tiempo, la clase obrera amplía sus capacidades de organización y de movilización y se convierte en una de las fuerzas fundamentales de la nación que apoya y alienta a los sucesivos gobiernos revolucionarios. Así, los derechos históricos obreros de sindicalización, contratación colectiva y huelga, son fortalecidos y ensanchados por la enérgica política laboral del Presidente Dr. Ernesto Zedillo Ponce de León al elevar a rango constitucional el Derecho al Trabajo durante su sexenio.

El Proyecto de Programa Nacional de Empleo es correlato y consecuencia de nuestro derecho constitucional al trabajo. Se trata de propiciar la creación de empleos mediante la concertada colaboración de todos los sectores sociales. Por ello, el Presidente de la República autorizó que se lleve a cabo una amplia consulta nacional en torno a este objetivo central del régimen. Derecho al Trabajo y Programa Nacional de Empleo se corresponden y formaron parte del proyecto democrático – y democratizador- del Dr. Zedillo Ponce de León.

El Estado consolida su alianza con los sectores populares y su proyecto de desarrollo nacionalista democrático y popular, en el que los derechos económicos y sociales de los trabajadores y las libertades humanas y políticas son el propósito esencial de su existencia y legitimidad.

Por todo ello, el Sr. Presidente dijo en sus primeras recientes declaraciones del 1º de Mayo que el Derecho de Huelga es un “revolucionario instrumento de reivindicación social, medio legal de defensa de los derechos colectivos laborales. Es el derecho de huelga, conquista irrenunciable de los trabajadores”. También, nos ha señalado que **“un colapso del sistema productivo del país hubiese significado el colapso de los derechos del trabajo” y que por esa razón “no podríamos arriesgar de ninguna manera que los derechos del trabajo –ganados a pulso por el movimiento obrero organizado- corrieran riesgos”**. Estas palabras son ilustrativas de la manera democrática en que el Gobierno de la República ha logrado superar lo más grave de la crisis económica, lamentablemente esta experiencia nunca la han entendido ni el presidente Vicente Fox en su tiempo ni el actual presidente Felipe Calderón Hinojosa ya que desatiende sus obligaciones que el Estado le encomendaba respecto de la clase trabajador, basta para ello confirmarlo, remitiéndose cualquier interesado al texto que comprende su Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012 y que fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el 31 de mayo de 2007

La inflación, el desorden monetario, la crisis de la agricultura y la avidez de energéticos configuran en el ámbito internacional una situación económica y política cargada de tensiones.

Tal situación requiere que la clase obrera esté alerta para que sus posiciones no sufran menoscabo y para que la soberanía e integridad nacional sea fortalecida.

Eso demanda estrechar los vínculos que nos unen, reforzar los baluartes de mutua confianza que hemos establecido, romper los obstáculos económicos que están trabando nuestro desarrollo,

distribuir la riqueza con mayor equidad y justicia, ampliar los espacios y procedimientos democráticos y, todos, resolver nuestros problemas, dentro del orden legal revolucionario, para enfrentarnos con éxito a las acechanzas en el orden internacional y nacional, unidos los trabajadores y el régimen revolucionario.

Enfocado en otros términos quiero decir que México es un país con una economía dinámica. A pesar de múltiples dificultades, crece el mercado interno y aumenta y se diversifica el exterior. La inversión pública y privada, la expansión financiera, el crecimiento demográfico, el proceso de urbanización, la reestructuración del mercado nacional, son factores que explican esa expansión.

Nuestra Revolución, viva y en marcha, consolida y ensancha sus logros históricos: rescate, para el pueblo, de los recursos naturales, la intervención del Estado en la distribución del excedente económico nacional. La única política posible para remontar definitivamente el atraso, mejorar la situación de las minorías marginadas y liberarnos de la dependencia tecnológica y económica, es poner en práctica la acción democrática, la máxima y racional utilización de los recursos productivos, la liquidación del despilfarro, la eliminación del drenaje de recursos hacia el exterior, la elevación de la capacidad técnica nacional; es decir, lleva a sus últimas consecuencias la reforma administrativa y política iniciada bajo la dirección del Presidente Dr. Ernesto Zedillo Ponce de León, junto con los planes nacionales de industrialización y empleo durante su gobierno.

Para alcanzar y sostener esos objetivos democráticos, cada quien desde su peculiar esfera de acción y defendiendo sus intereses característicos, es imprescindible el concurso de todas las clases sociales: obreros, empresarios, campesinos, clases medias de la sociedad.

En las sociedades modernas democráticas, como la nuestra, las contradicciones de clase, los choques de intereses y los conflictos sociales se resuelven siempre por la vía de la ley y la negociación. El extremo opuesto de la negociación es la violencia, la inflexibilidad, la destrucción de la paz social: males que los explotadores de Río Blanco y Cananea no supieron evitar.

El movimiento obrero tiene en México una larga y fértil tradición negociadora. En la medida en que ha sido capaz de ampliar sus márgenes de movilización y sus posibilidades de organización, se ha multiplicado la fuerza negociadora de la clase obrera.

Nuestro proceso democrático nacional, no concluido, supone la negociación como elemento de la convivencia, como instrumento para transitar, dentro de la legalidad, por el camino de las transformaciones sociales revolucionarias.

Las contradicciones que se dan entre las clases crean fuerzas a las que es necesario dar cauce legal. Los conflictos generan hostilidades, tensiones, que deben canalizarse y liberarse por una vía civilizada, de contenido plural. La huelga, dentro de este marco, es un procedimiento que la ley, creada por el pueblo, pone en manos obreras no sólo para la defensa de los intereses proletarios sino, también para garantizar una vida nacional más equilibrada y justa. La huelga, de esta manera, es un instrumento de clase, una institución democrática y un factor de primer rango en la convivencia nacional.

Las enseñanzas históricas de los huelguistas precursores de Río Blanco y de Cananea han nutrido y nutren de fuerza creadora al proletariado mexicano. Madura, dueña de una sólida conciencia ideológica, de una maciza organización sindical, de una noble tradición de lucha y de negociación, nuestra clase obrera milito con lucidez en la gran corriente democrática de nuestra Revolución Social que encabezo y dirigió, por mandato inequívoco de las mayorías mexicanas, el Presidente Dr. Ernesto Zedillo Ponce de León.

Podría parecer que hechos como los que conmemoramos en México, sólo tienen valor puramente local en la medida en que todas las naciones han vivido en algún momento de su historia episodios semejantes. Pero en la historia de la humanidad hay momentos estelares, periodos o momentos de crisis precursores de los grandes cambios. Así, nuestros mártires simbolizan y encarnan la lucha y las aspiraciones de todos los obreros del mundo.

La historiografía latinoamericana creyó durante mucho tiempo poder explicar el proceso de cada país interrogando la memoria colectiva, recurriendo a documentos de la época, a relatos literarios. Hemos tardado mucho en captar la imagen del propio país utilizando también el reflejo –en ocasiones fugitivo- que han dejado en nosotros la influencia de otros pueblos, de otros hombres que pueden estimarse caracterizados y, sobre todo, la coyuntura histórica en que se produjo cada acontecimiento y las leyes socioeconómicas que rigen el desarrollo de los pueblos. Las resonancias de esos factores externos sirven, siempre, para iluminar y explicar ciertos aspectos de la vida histórico-social del país receptor. México, dentro de sus propias peculiaridades nacionales, no ha sido ajeno a las grandes corrientes de pensamiento y acción que han existido en el mundo. Cuanto nos ha sucedido tiene, en gran medida, su origen y explicación en hechos producidos en otros lugares del planeta.

¿Cuál es el marco económico, político, social, en que se movía el mundo a fines del siglo XIX, que, en cierta medida, influía en los acontecimientos de nuestro país?

La respuesta nos la proporciona el ex Secretario del Trabajo y Previsión Social Pedro Ojeda Paullada al establecer que:

“...La revolución burguesa, iniciada en Francia e Inglaterra a fines del siglo XVIII, estaba llegando a su culminación, al declinar el siglo XIX, con la liquidación de los últimos residuos feudales y a partir de un promisorio desarrollo de la ciencia y la tecnología. El descubrimiento de América y la circunnavegación de Africa ofrecieron un nuevo campo de actividad. Los mercados de las Indias y de China, la colonización de América, el intercambio con las colonias, la multiplicación de los medios de cambio y de las mercancías en general, imprimieron al comercio, a la navegación y a la industria un impulso hasta entonces desconocido y aceleraron con ello el desarrollo de las empresas capitalistas, elemento de progreso de la sociedad feudal en descomposición.

Todo eso fue posible, por un lado, merced a los progresos técnicos y, por el otro, a la explotación colonial. El vapor ya no es el único elemento de la industria: la electricidad lo sustituye y aparecen nuevas industrias, especialmente la química. Por esa época se forman las grandes empresas modernas, se levantan enormes imperios económicos. El telégrafo internacionaliza la banca y hace disponibles los fondos de ahorro de las clases medias. La agricultura progresa y empieza a beneficiarse también de los adelantos de la técnica. Nace la producción en masa. Para que sea adquirida será necesario fortalecer los grupos sociales capaces de comprar. De ahí la necesidad del colonialismo para producir y exportar materias primas y crear mercados de compra. De ahí la extensión de los negocios bancarios a América Latina y las inversiones en minas y servicios públicos...”.¹

De lo anterior, cabe destacar que en los países industriales la masa de riqueza aumenta con rapidez, pero se distribuye con desigualdad considerable. Las condiciones creadas por la naciente industria no propiciaron paz social ni tranquilidad política. Las nuevas relaciones de producción, de cambio y de propiedad, comenzaron a asemejarse al mago que ya no es capaz de dominar las potencias que ha desencadenado con sus conjuros. En la misma proporción en que se desarrolla la nueva sociedad capitalista, se desarrolla, también, la clase de los obreros modernos que para vivir necesitan encontrar un trabajo suficientemente remunerado y, sujetos, por tanto, a todas las

¹ OJEDA PAULLADA, Pedro. Río Blanco y Cananea. S.T.P. y S. Enero de 1980, p. 14.

vicisitudes de la competencia, a todas las fluctuaciones del mercado. El producto obtenido de la mancomunidad de esfuerzos entre obreros y propietarios, debía repartirse entre ambas partes con equidad y justicia. Las fuerzas, sin embargo, eran desiguales y se produjeron casos de evidente abuso y explotación de los trabajadores. Y la lucha de clases se agudizó rápidamente.

Al principio, la lucha es entablada por obreros aislados; después, por los trabajadores de una misma fábrica; más tarde, por los asalariados del mismo oficio de la localidad. Finalmente los obreros forman coaliciones y actúan en común para la defensa de sus salarios. Llegan a formar asociaciones permanentes y sindicatos para asegurarse los medios necesarios en previsión de conflictos circunstanciales. Aquí y allá, la lucha de clases estalla en conflictos violentos y sublevaciones.

Así, entre los años 1851 y 1860 se fundan en "...Alemania, Francia e Inglaterra sociedades obreras que, si en un principio tuvieron carácter gremial, pronto tomaron un franco matiz sindical y de clase. En 1864 se funda en Londres la Organización Internacional Obrera (AIT)..."².

Uno de los primeros acuerdos fue destacar la significación e importancia de las huelgas como instrumento de los trabajadores en la negociación y conquista de reivindicaciones económicas y políticas. "...En 1871 se reconoce a los sindicatos personalidad legal para comparecer ante los tribunales de justicia y en 1875 se otorga, también en Londres, igualdad jurídica como contratantes a obreros y patrones. Finalmente, los sindicatos se organizan, a escala internacional, en 1902,..."³ fundando una internacional denominada Secretariado Internacional del Trabajo.

La lucha de clases es el resultado ineludible del conflicto de intereses creado por la existencia de propietarios de los medios de producción y obreros encargados de manejarlos a cambio de un salario. En definitiva, la Historia de la humanidad ha sido siempre la historia de la lucha de clases. Lo anterior no quiere decir que los conflictos no hayan podido ser resueltos en forma pacífica, legal, negociada.

Todos estos hechos tuvieron una repercusión evidente en Latinoamérica. El proceso de capitalización de nuestro continente fue acelerado por la existencia de grandes países en vías de industrialización que poseían capitales para invertir, bien por la vía de crédito a los gobiernos, bien por la vía de inversiones directas en

² Ob. Cit. P. 15

³ Idem

sus propios dominios coloniales. La segunda parte de su negocio era tan buena para ellos como la primera: absorber las exportaciones de nuestras materias primas. La confluencia de esos dos elementos de presión aún la sentimos en nuestra carne y tiene un nombre: imperialismo. Y dos apellidos: dependencia y neocolonialismo. El que a fines del siglo XIX el avance en todo Latinoamérica de una economía primaria y exportadora condujese a la sustitución del dominio colonial español por el dominio de otras metrópolis no cambio sustancialmente el papel que en la nueva división mundial del trabajo nos asignaban las nuevas potencias. Todo ello, iba a pesar dura y cruelmente sobre nuestra Historia.

Efectivamente, en virtud de que, a lo largo del siglo XIX México es todavía un país agrario atrasado. La mayor parte de la población se dedica a la agricultura, aunque una buena parte trabaja ya en talleres artesanales. El único sector desarrollado de la industria es la minería, que en 1823 ocupaba ya a 45 mil trabajadores. Más tarde, en las décadas del 30 y del 40, se desarrollan nuevas manufacturas domésticas, en especial la industria textil. Simultáneamente se crean talleres de costura y, ya a mediados de siglo con la construcción del primer tramo de ferrocarril que uniría Veracruz con la capital, aparecen los obreros ferrocarrileros, los de la construcción, los de comunicaciones. Un factor de aceleración del desarrollo fue el paso de la manufactura a la fábrica; a ello contribuyó la construcción de ferrocarriles y caminos. El censo de 1900 registra ya el 15 por ciento de la población ocupada en la industria: los asalariados constituían una parte importante de la fuerza de trabajo.

Tanto el proletariado como los empresarios nacientes tenían unas características peculiares, propias, que les diferenciaba en muchos aspectos de sus similares de los países europeos. México recorrió en sólo 400 años lo que otras civilizaciones habían tardado siglos en construir y cambiar: esclavismo, feudalismo, imperio, coloniaje, independencia, guerra civil y capitalismo. En el siglo XIX todavía existían en el país estructuras residuales de todos esos sistemas y pervivían superestructuras culturales derivadas de ellas. Cuando realizamos la revolución liberal de mediados de siglo, ni los empresarios ni el proletariado estaban realmente constituidos y asentados como clases. El desarrollo del capitalismo en México empieza a acelerarse al pasar los bienes eclesiásticos a manos de particulares y al crearse, así, las condiciones para la acumulación originaria de capital. La paulatina desaparición de los gremios permitió, aunque en forma precaria, el desarrollo gradual del mercado interno.

Sin embargo, la dictadura trajo nuevas dificultades al desarrollo social y económico del país: abrió las puertas a un capital extranjero que ocupó posiciones y acaparó nuestros principales recursos.

Las industrias minera y petrolera, la red ferrocarrilera, los bancos, se hallaban en poder de monopolios extranjeros que también penetraron en la agricultura adueñándose de varias de sus ramas más importantes: en Baja California, por ejemplo, se apoderaron de "...10.5 millones de hectáreas de los 14.4 millones que forman su superficie territorial y por otro lado, las filas del proletariado se engrosaron a cuenta de los campesinos (el 80 por ciento de la población campesina todavía estaba en calidad de peón y sometida a la más terrible explotación de los terratenientes: por una jornada de 18 horas, recibía 30 centavos de peso, lo que apenas era suficiente para no morir de hambre). Miles de campesinos se convierten entonces en mineros asalariados. También influyó en el crecimiento de nuestro proletariado la emigración de obreros españoles, ingleses, italianos, norteamericanos, franceses, portugueses, propiciado por las compañías extranjeras. La existencia de formas precapitalistas de producción hace que los intereses y la ideología de los trabajadores sean confusos con influencias procedentes de campos muy diversos...".⁴

Todo lo anteriormente descrito, trae como consecuencia que los nuevos propietarios de fábricas e industrias comienzan por reservarse las actividades primarias y no desdeñan una intervención cautelosa en la agricultura y la ganadería. Las clases empresariales locales se benefician también del incremento de valor de la tierra por su carácter de generadora de productos de exportación. Pero los beneficios se distribuyen de forma desigual: primero, los propietarios extranjeros en la industria, el comercio y el campo, después, las clases terratenientes o nuevos propietarios dotados de una influencia política que les permite beneficios adicionales. En tercer lugar, hay una expansión del pequeño y mediano comercio y nacen las pequeñas industrias destinadas al consumo local.

Era natural que todo condujera a una revolución social y democrática como la de 1910. El pueblo mexicano tiene el privilegio histórico de haber iniciado en el siglo XX la revolución social en América Latina. Su importancia hay que medirla no solamente por la temprana fecha en que se produce, o por su originalidad en el cuadro de las revoluciones históricas, sino, particularmente, por su acción en el continente y su calidad de ejemplo histórico.

⁴ Ob. Cit. P. 9

Desde los últimos años del siglo XIX y primeros del XX, comenzó una intensa agitación política y social en el país. Se formaron círculos liberales que se confederaron y en su Programa y Manifiesto a la Nación, de 1º de julio de 1906, se asentaban las reivindicaciones populares de lo que, años después, serían los logros históricos de los trabajadores mantenidos y ampliados hasta nuestros días. Entre otras cosas, el manifiesto afirmaba que: “... **una labor máxima de 8 horas y un salario mínimo de un peso, es lo menos que puede pretenderse para que el trabajador esté siquiera a salvo de la miseria, para que la fatiga no lo agote y para que le quede tiempo y humor de procurarse instrucción y distracción después del trabajo...**”⁵ .

Junto a ello aparecían demandas políticas y sociales como la **no reelección**, la exigencia de libertades de palabra y de prensa, el mejoramiento y fomento de la instrucción pública, la obligación de una enseñanza laica, la nacionalización de los bienes del clero, la prohibición del empleo de niños menores de 14 años y el pago de indemnizaciones por accidentes de trabajo, así como la legalización de la huelga como instrumento de negociación entre propietarios y asalariados. Todas las posteriores conquistas del México moderno y contemporáneo estaban contenidas en aquel programa. Su influencia se advierte con claridad en la Constitución de 1917 que nos rige.

Estos son los protagonistas. Y este el cuadro histórico en que se produjeron los acontecimientos de Cananea y Río Blanco en la primera década de nuestro siglo pasado. La debilidad económica de México, unida al desorden administrativo creado por la guerra civil y las intervenciones extranjeras, explican que los resortes económicos del país estuviesen en manos no nacionales. Las protestas obreras adquieren un carácter revolucionario frente a la dominación y explotación económica foránea. El tema del imperialismo aparece indisolublemente unido a la historia del movimiento social mexicano de fines del siglo XIX. La centuria que nace está caracterizada por la conciencia nacional de la independencia.

Pero el parto del siglo XX tiene una gestación política en la centuria anterior. La lucha del proletariado mexicano por sus derechos se inició a mediados del siglo XIX, poco después del surgimiento de los obreros textiles.

⁵ Ob. Cit. P. 19

CANANEA

El 16 de enero de 1906, los trabajadores mineros de la “...*The Cananea Consolidated Copper CO...*”,⁶ en el estado de Sonora, se reúnen para constituir secretamente una sociedad que denominaron Unión Liberal Humanidad, que secundó las resoluciones tomadas por la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano.

La noche del 31 de mayo de 1906, los mayordomos de la mina “*Oversigth*” reúnen a los obreros carreros y rezagadores para notificarles que a partir del día siguiente, la extracción del metal se haría bajo diferentes normas, en virtud de la nueva contratación que éstos habían hecho con los dueños de la compañía.

Estas dejaban a discreción del mayordomo el despido de los trabajadores así como la anulación de contratos de trabajo y exigirles a los demás, mayores rendimientos con los mismos salarios.

En este contrato los trabajadores eran considerados virtualmente esclavos.

Las jornadas de trabajo eran de 12 horas con tres pesos de salario. Los trabajadores no acatan tales disposiciones y en el primer turno de la empresa suspenden sus labores y cuando llega el 2º, éste se solidariza al movimiento. Para las 5 de la mañana del día 1º de junio de 1906, la huelga es manifiesta. Esta actitud se extiende por toda la comarca, hasta paralizar la actividad minera del Estado.

Aunque los 14 delegados del Comité de Huelga saben que no encontrarán justicia a sus peticiones, están conscientes de haber dado el primer paso que los llevará a desarrollar una lucha más amplia en procura de su propia dignidad y abrir nuevos horizontes a la clase trabajadora.

RIO BLANCO.

A fines del siglo pasado, en esta región de Veracruz, se instalaron diversas factorías; en Santa Rosa, “...la compañía Industrial Veracruzana; en Nogales, la de San Lorenzo; en Río Blanco la compañía Industrial de Orizaba, la de Cerritos, la de Cocoloapan, etcétera...”⁷

⁶ Ob. Cit. P. 21

⁷ Idem p. 22

Los industriales, entonces, utilizaron la mano de obra que encontraron disponible: arrieros y campesinos, (que aprendieron rápidamente el manejo de las máquinas textiles) así como obreros que llegaron de centros fabriles de otros estados del país.

En estos centros de trabajo, los obreros comenzaron a laborar trece horas diarias con salarios –mejor dichos vales a la tienda de raya- que fluctuaban entre cincuenta y setenta y cinco centavos por día, de los cuales se les descontaban dos pesos semanales por concepto de habitación, procedimiento que representaba un descuento de diez al doce por ciento en perjuicio de los obreros.

El descontento de los trabajadores se hizo sentir a través del Círculo de Obreros Libres, organización secreta, fundada en 1871 por P. Rodakanaty, que procuró reunir en sus filas a quienes resultaban víctimas de aquella situación. La influencia de este círculo se extendía sobre todo en los trabajadores de las industrias textiles que funcionaban en Puebla, Tlaxcala y Veracruz.

En este estado de cosas, el 7 de enero de 1907, la región textil de Orizaba quedó perturbada por la acción de los operarios contra los patrones y por la represión que llevaron a cabo las fuerzas federales contra los excitados obreros.

Los obreros textiles se habían organizado mediante reuniones secretas que hacían en las casas que las fábricas les proporcionaban. Como reacción el Centro Industrial Mexicano prohibió todo tipo de reuniones en las habitaciones de los trabajadores e implantó una nueva jornada de trabajo de catorce horas diarias. La respuesta no se hizo esperar y los obreros opusieron resistencia a las condiciones del reglamento patronal.

Las industrias ante la oposición de los trabajadores, ofrecieron las siguientes reformas: *“...no hacer descuento a los obreros para pagos de médico, fiestas religiosas o profanas; cobrar a los trabajadores las lanzaderas, carrillas y otros materiales de la fábrica que se destruyeran por su culpa, pero no las que se rompieran por el uso; permitir a los obreros recibir en sus habitaciones a las personas que estimasen convenientes; permitir que los obreros hicieran reclamaciones, pero tendrían que presentarlas por escrito al administrador, quien resolvería dentro de los quince días siguientes a la recepción de la queja; asimismo, prometieron mejorar las escuelas de los centros febriles y no contratar a niños menores de siete años...”*⁸

⁸ Ob. Cit. p. 23

Las dificultades surgidas entre obreros y patronos, quedaron sujetas al arbitraje de Porfirio Díaz. Pero mientras se resolvían, los obreros de Puebla y Tlaxcala, afectados por el reglamento de trabajo, decretaron un paro de labores que fue sostenido con ayuda pecuniaria de los obreros de la región de Veracruz. El presidente Díaz, en su carácter de árbitro decidió el 4 de enero de 1907, que los obreros regresaran a sus centros de trabajo el 7 de enero de 1907. Los trabajadores de la zona textil de Orizaba se negaron a entrar a sus fábricas; los operarios de Río Blanco tomaron las cárceles y liberaron a los presos, los cuales se unieron al movimiento. Tomaron asimismo las tiendas de raya de Río Blanco, Nogales y Santa Rosa, las que incendiaron junto con doscientas sesenta y seis viviendas propiedad de las negociaciones.

Ante el fracaso del jefe político de Orizaba, Francisco Ruiz, de mantener el orden, "...llegó la tropa del puerto de Veracruz del 13º Batallón al mando del general Joaquín Mass y del Coronel Felipe Mier. De la ciudad de México fue enviado, por órdenes de Díaz, el general Rosario Martínez, al mando de dos compañías del 24º Batallón. De Jalapa, también se mandaron tropas, todas ellas llevaban una sola consigna: *"matar en caliente..."*.⁹

Cayeron los primeros obreros ante la resistencia. Siguieron cayendo y en menos de tres días se ejecutaron a más de doscientos prisioneros. Por este procedimiento se estableció la calma. Tres días después los propietarios de las fábricas de Río Blanca, Santa Rosa y Nogales, Reynaud Michel y otros, ofrecieron un banquete en Santa Rosa al general Martínez por su eficiencia militar.

El 9 de mayo 1907, los obreros humillados, vencidos, fueron volviendo a las fábricas, menos los trabajadores de Río Blanco. Sin embargo, hoy en cada calle, en cada esquina de la región de Orizaba, los mártires de esa gesta, son citados con frecuencia por la clase obrera que no pierde la perspectiva de su origen.

Por eso cuando los obreros de Río Blanco y de la región de Orizaba, decidieron no aceptar el laudo de Díaz, sabían que estaban en juego sus vidas y sus pequeños patrimonios, las vidas de sus hijos y de sus parientes. Por esta razón, se ha dicho con toda justicia, que el 7 de enero de 1907, en Río Blanco se inicia la revolución.

En síntesis se puede establecer que la huelga de Cananea y la de Río Blanco son dos acontecimientos relevantes en la lucha del movimiento obrero. La huelga de Cananea se originó porque se

⁹ Ob. Cit. P. 24

trataba de una compañía minera norteamericana que pagaba a los trabajadores mexicanos salarios inferiores a los que percibían los norteamericanos; por lo que se les ocurrió pedir una equiparación con los salarios o al menos un acercamiento a los que devengaban los trabajadores y técnicos norteamericanos. Esta petición la rechazaron como una insolencia y ante la solicitud de diálogo respondieron lanzándoles una carga de fusilería y asesinando a un grupo numeroso de trabajadores.

En Río Blanco el motivo de la huelga fue que se había producido una especie de solidaridad entre grupos de trabajadores textiles de Puebla, de Veracruz y de Orizaba, fundamentalmente pidiendo una mejoría en las condiciones de trabajo. Frente a esto los empresarios respondieron con un paro patronal para inclinar por hambre a los trabajadores a aceptar las condiciones unilaterales que imponían las empresas. Ante esa situación los trabajadores pidieron el arbitraje del presidente de la República, y cuando suponían que el arbitraje de Porfirio Díaz les iba a ser favorable, por el contrario vino a consolidar la posición de los patrones imponiendo una jornada de 12 horas diarias para los niños, salarios exiguos y otras condiciones que dejaban a los trabajadores en estado de indefensión ante las exigencias patronales. Entonces estalló la revuelta con el resultado conocido: un gran número de trabajadores victimados por la fuerza pública.

Después de los fermentos revolucionarios en el maderismo, los hermanos Ricardo y Enrique Flores Magón fueron precursores también de las ideas que cristalizaron en el Artículo 123 Constitucional. A virtud del movimiento de Venustiano Carranza en marzo de 1913 surge la llamada **“Revolución Constitucionalista”**, donde un gran jurista mexicano al que se criticaba por su moderantismo, llamándole monseñor, Natividad Macías, que ya había sido diputado en el Congreso en la XXVI legislatura, pasó a ser el que le dio forma jurídica al Artículo 123 Constitucional. En cuanto a los promotores de este famoso artículo, hay que hacer notar que no eran técnicos del derecho.

Los ideólogos del Artículo 123 eran profesores de escuela, artesanos, obreros autodidactas, que estaban impregnados de las ideas sociales de la época; algunos de ellos fueron enviados por el propio Venustiano Carranza a conocer las disposiciones legales en esta materia a Australia, Bélgica y Estados Unidos.

No fueron meramente ideas autóctonas las que se insertaron en la magnífica formulación jurídica, sino que recogieron las ideas avanzadas de su tiempo. “...Alfonso López Aparicio en su libro *El*

*movimiento obrero en México...*¹⁰ se refiere a las Leyes de Indias, que aunque en México nunca operaron, en gran parte su espíritu también fue asimilado en el Artículo 123.

Es decir, que toda esta gama de corrientes ideológicas, de experiencias históricas, de fermentos revolucionarios en México, de cruentas luchas de los trabajadores oponiéndose a los empresarios, confluyeron en el Artículo 123, que inicialmente surgió del estudio de la discusión del artículo 5º Constitucional, el cual se refería a la libertad de trabajo. Entonces se hubiera quedado simplemente en una reglamentación de carácter liberal, porque la Constitución como es sabido tiene dos partes, según Adam Smith, la dogmática y la parte orgánica; en la parte dogmática se habla de los derechos individuales de la persona humana y en la orgánica de la organización del Estado. Ahora bien, cuando se estaba discutiendo el artículo 5º de la Constitución, el cual versaba sobre los derechos individuales que eran un trasunto de los **Derechos del Hombre** de la Revolución Francesa, surgió la idea de establecer un verdadero Código de los derechos de los trabajadores, y aquello se oyó como una herejía por los juristas conservadores como Lizardi, quien dijo que era como “ponerle a un Santo cristo dos pistolas”, pues los problemas de las organizaciones obreras y de la reglamentación del trabajo, deberían ser parte de la legislación ordinaria; que era un absurdo y cosa de ignorantes pretender involucrar los derechos sociales en los derechos individuales que reglamentaba la parte dogmática de la Constitución.

Frente a ello, el diputado obrero Victoria, dijo que no iba a hacer una Constitución que fuera como querían los científicos de la época: “**un traje de luces para el pueblo mexicano**”, como las estrellas que brillan a lo lejos. Tenía que ser una Constitución en la que, aunque se rompa con los moldes tradicionales, se consagren los derechos sociales para el pueblo trabajador, resolver el problema de su jornada, de su salario, de la participación en las utilidades, protección a las mujeres y menores, y fundamentalmente los grandes derechos colectivos: el de asociación, el de coalición, el de libertad de sindicación y el derecho de huelga (cabe hacer notar que el contrato colectivo, donde convergen estos derechos, no estaba en las normas constitucionales del Artículo 123, pues llegó a establecerse en la Ley Federal del Trabajo de 1931, como una consecuencia de aquellos).

¹⁰ LÓPEZ APARICIO, Alonso. El movimiento obrero en México. Editorial Jus. México, 1958, p. 49.

2. Los derechos sociales.

Al respecto, resulta por demás asombroso que el diputado Heriberto Jara, que no era un técnico del derecho, intuyese que la libertad política para que pudiese ser una realidad tenía que estar acompañada de la libertad económica; entonces ya presintió la necesidad de que el Estado interviniese en la economía, no fuese simplemente el Estado gendarme que contemplaba impasible las luchas obreras: *laissez faire, laissez passer*, sino que debía intervenir en apoyo de los derechos sociales. Eso también lo subrayaría el maestro Mario de la Cueva, al decir que a partir de la "...Constitución de 1917, el Estado deja de ser un Estado contemplativo para pasar a ser un Estado intervencionista a fin de regular el problema social. De ahí, pues, surgen los Derechos Sociales en la Constitución mexicana de 1917..."¹¹

Por su parte el jurista y sociólogo Lucio Mendieta y Núñez, en su *Teoría de los agrupamientos sociales*, se refiere a los "grupos económicos de resistencia", incluyendo en ellos a los grupos de carácter sindical, cuya finalidad consiste en la defensa de intereses materiales de sus miembros. Señala que "...el grado de organización, especialmente en los sindicatos, es intenso y riguroso", y que implica una homogeneidad social de los miembros del grupo, que consiste en pertenecer a una clase determinada..."¹²

El Estado ya no es el único agente creador del derecho, sino que se advierte una concepción pluralista, los grupos sociales son también creadores del derecho. De ahí que con el derecho social surja un derecho autónomo donde los patrones y los trabajadores, mediante la negociación del contrato colectivo, establecen la ley interna de la empresa. En los contratos-ley, los representantes mayoritarios de los trabajadores y de los patrones, implantan una verdadera ley para el ramo industrial que abarcan.

Así, se supera el concepto de libertad negativa que consiste en considerar permitido todo lo que no está prohibido, inherente a la Constitución mexicana liberal de 1857, y aparece la Constitución de 1917, que tiene un contenido social. Cabe agregar que el Artículo 123 Constitucional consagra los derechos o garantías mínimas de los trabajadores, que pueden ser incrementados en favor de los mismos en los contratos individuales o colectivos, pero sin disminuirlos en forma alguna.

¹¹ De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II, 2da. Ed. Edit. Porrúa, S. A. México, 1954, p. 270 y sig.

¹² Mendieta y Nuñez Lucio. Teoría de los agrupamientos sociales. 3ª. Ed. Edit. Porrúa, s. A. México, 1964, p. 207-

Entonces advertimos que el Estado realmente no determina las condiciones de trabajo de las grandes áreas sociales, sino que son los propios grupos sociales los que establecen las normas laborales mediante un derecho autónomo sancionado luego por el Estado; y ésta es una de las particularidades más originales de la irrupción del derecho social en el campo del derecho laboral.

Otro aspecto que debemos subrayar es el siguiente: en la concepción individualista del Estado el derecho de cada hombre sólo tiene como límite los derechos de los demás, y hay un concepto de la libertad negativa donde el Estado simplemente se abstiene de intervenir y sólo mantiene una actitud vigilante utilizando la fuerza pública para impedir coaliciones entre zonas o grupos; y ese concepto de la libertad negativa consiste en hacer todo aquello que no está prohibido, que es el enfoque de la Constitución Mexicana de 1857, la Constitución liberal.

La Constitución de contenido social de 1917, tiene una visión diametralmente distinta, el hombre no sólo tiene derecho de hacer aquello que no está prohibido, sino que las libertades nacen de aquellas leyes que crea el Estado para protegerlas. El Estado tiene una participación activa para que las libertades vivan a través de su tutela y además para enriquecerlas, para vigorizarlas y para irradiar una creación de normas que propendan a mejorar las condiciones de los trabajadores como agrupaciones sociales. Se rompe con la tradición jurídica de los derechos individuales para entrar en una concepción social donde el Estado tiene una participación activa en interés de la sociedad. Además, bajo el principio de aplicar la regla más favorable al trabajador, los derechos consagrados en el Artículo 123 Constitucional operan como una garantía mínima, pero se invierte la jerarquía de las normas al subordinarse la Constitución a las cláusulas del Contrato Colectivo emanadas de la voluntad de las partes, cuando contienen prestaciones superiores a las establecidas en la propia Constitución.

En la Revolución Francesa, cuando se derrumbaron los gremios en virtud de la Ley Chapellier en 1789, esperaban los trabajadores tener una mayor protección, pero ocurrió lo contrario, ya que se les quitó el derecho de asociarse porque se consideraba que atentaba contra la libertad de trabajo, y entonces mantuvieron una lucha constante para lograr ese derecho que inicialmente habían ostentado como uno de los derechos del hombre.

Los resultados de la Revolución Francesa fueron una exaltación de la libertad en todos los órdenes y en contra de las asociaciones que significasen una restricción a la libertad de trabajo, por lo que en el orden laboral fue contraproducente para los trabajadores. Se volvió

de nuevo a la lucha por el derecho de asociación profesional que se reconoció primero en Inglaterra, donde consiguió Francis Place el reconocimiento de la libertad de coalición en el año de 1824, en cuyo año consideran los ingleses que terminó la época heroica de la “...Trade Unions; posteriormente en Francia, en 1864, se logró la libertad de coalición, y en la Ley de 1884 se reconoció la libertad de asociación profesional...”¹³

La Constitución mexicana de 1917 considera al hombre no en forma aislada sino dentro del grupo social. De ahí surgen los sindicatos como medio de contrarrestar el poder económico de los capitalistas y establecer condiciones de trabajo más humanas.

“...Radbruch, el gran ideólogo de la Constitución Alemana de Weimar, en 1919,...”¹⁴ advirtió que no puede haber verdadera libertad ante la desigualdad económica y habló de un derecho nivelador de las desigualdades, el cual surgió del movimiento sindical y de la contratación colectiva, que superó el contrato individual donde las condiciones se imponían por el patrón, ya que en la contratación colectiva se confronta la fuerza numérica de los trabajadores y el poder económico del empresario. Ahí reside toda la dialéctica del sindicalismo: a través del derecho colectivo y de los sindicatos, la negociación colectiva y el derecho de huelga, para establecer las condiciones de trabajo, mediante el equilibrio entre los factores de la producción.

En tal virtud, me refiero a lo que es el **sindicato**, lo que implica la **libertad sindical**, frente a la empresa, frente al Estado y frente al sindicato mismo. Después estudiaré los conceptos de coalición y de sindicato; el sindicalismo político y el sindicalismo económico. Luego el sistema jurídico de constitución de los sindicatos; el registro, los estatutos sindicales, los órganos del sindicato, sus funciones, la personalidad del sindicato y de sus apoderados, las acciones individuales y colectivas que pueden ejercer los sindicatos a través de sus órganos, y la disolución del sindicato.

Además, hay un aspecto actual que consiste en el **poder sindical**, del que habla Mario de la Cueva, el cual no solamente tiene como ámbito de acción la defensa de sus agremiados en el seno mismo del sindicato, sino que se proyecta en la vida de las empresas; de manera que a partir de la Segunda Guerra Mundial surgieron tendencias que se cristalizaron en la llamada co-gestión; la intervención del sindicato en la vida de la empresa, que puede ser una intervención puramente consultiva para que se les escuche en la toma de determinaciones importantes, o de participación en la propia

¹³ Climent Beltrán, Juan B. Derecho Sindical. Editorial Esfinge. México, 1994. P. 56

¹⁴ Idem

estructura económica de la misma. Por último, hablare de la empresa en el derecho laboral, puesto que es el sujeto de las relaciones colectivas que representa el poder económico y la dirección empresarial.

3. La libertad sindical frente al Estado.

La libertad sindical está consagrada en el Convenio No. 87 de 1948, de la O.I.T. ratificado por México, que conforme al artículo 6º de la Ley Federal del Trabajo forma parte del derecho positivo, al disponer que los tratados internacionales celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 de la Constitución son aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que beneficien al trabajador, a partir de la fecha de la vigencia. El Convenio 87 contiene cuatro artículos fundamentales relativos a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación. Dice el artículo 2:

“...Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen conveniente, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas....”¹⁵

Este precepto se trasunta en el artículo 357 de la Ley Federal del Trabajo que expresa:

“...Los trabajadores y los patronos tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa...”¹⁶

Como se advierte, el artículo 2 del Convenio contiene un agregado importante, que es el derecho de afiliarse al sindicato, pues una cosa es el derecho de constituir sindicatos y otra el de afiliarse o no a los mismos; el primero entraña un derecho afirmativo de asociación sindical, en tanto que del segundo se desprende el derecho de afiliarse o no a los sindicatos. Esta libertad negativa se expresa en el artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo, que dispone:

“...A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él. Cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de

¹⁵ Farrell Cubillas, Arsenio. Convenios de la OIT ratificados por México. S.T. y P. S. Tercera Edición. México 1984, p. 151

¹⁶ Climent Beltrán, Juan B. Ley Federal del Trabajo. Editorial Esfinge, Decimonovena Edición. México, 1999.p. 279.

algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior, se tendrá por no puesta...”¹⁷

De manera que esos derechos en la Ley Federal del Trabajo se desglosan en dos preceptos: conforme al artículo 357, los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, esto es, el derecho de asociación sindical; el artículo 358 se refiere a la libertad negativa, a nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él. Pero en el artículo 2 del Convenio 87 de la O.I.T. hay un agregado que no está contenido en la ley laboral mexicana, el cual dice:

“Con la sola condición de observar los estatutos de la misma”.

Tal parece que la Comisión redactora de la Ley Federal del Trabajo de 1970 quiso suprimir deliberadamente ese agregado, suponiendo que va implícito en la formación del sindicato, porque si éste es una creación de los trabajadores, y ellos adoptan las normas reguladoras de su funcionamiento contenidas en los estatutos, están obligados consecuentemente a cumplir y respetar los mismos.

Esta cuestión tiene una repercusión práctica al ejercitarse el derecho de huelga, porque los requisitos para el trámite del emplazamiento están contenidos en los artículos 920 y 923 de la Ley Federal del Trabajo. Además, el artículo 441 de dicha Ley establece que para los efectos del procedimiento de huelga los sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes; y en consecuencia, el secretario general o el comité ejecutivo de un sindicato, en representación de esa “coalicción permanente” están facultados para emplazar a huelga, dentro de los objetos señalados en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo. Pero si los estatutos señalan que se requiere la aprobación de la asamblea para emplazar a huelga, y no se acredita esa autorización, será improcedente darle trámite al emplazamiento por falta de legitimación de quienes lo suscriban; lo que encuentra también fundamentación jurídica en el artículo 376 de la Ley Federal del Trabajo, que en lo conducente dice:

*“...La representación del sindicato se ejercerá por su secretario general o por la persona que designe su directiva, **salvo disposición especial de los estatutos...**”¹⁸*

¹⁷ Idem

¹⁸ Ob. Cit. P. 289

En el supuesto mencionado, como los estatutos requieren la autorización de la asamblea para el ejercicio del derecho de huelga, la inobservancia de ese requisito implica la falta de representación y de legitimación para emplazar a huelga a nombre del sindicato.

El otro precepto relativo a la libertad sindical consiste en el artículo 3 del Convenio 87:

“...Artículo 3

1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.

2. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal...”¹⁹

El artículo 359 de la Ley Federal del Trabajo, que a continuación transcribimos, correlativo del citado artículo 3 del Convenio 87, no contiene la segunda parte de éste, concerniente a que las autoridades públicas deberán abstenerse de intervenir en el régimen interno de los sindicatos, a saber:

“...Artículo 359. Los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción...”²⁰

Estimamos que no es necesario incluir esa segunda parte, porque la autonomía sindical que establece el propio artículo 359 descarta la injerencia de las autoridades en la vida interna de los sindicatos.

Estas disposiciones también tienen proyecciones prácticas en relación con las autoridades jurisdiccionales del trabajo, pues si se pretende impugnar ante ellas la validez de la elección de un comité ejecutivo sindical, carecen de competencia para ello, con fundamento en el artículo 3 del Convenio 87 y en el 359 de la Ley Federal del Trabajo.

¹⁹ Farell Cubillas, Arsenio. Convenios de la OIT ratificados por México. Ob. Cit. P. 151

²⁰ Climent Beltrán Juan B. Ley Federal del Trabajo. P. 279

Por otra parte, cabe destacar al respecto que dentro de los problemas concernientes a la libertad sindical, aparecen los sindicatos que no corresponden a su finalidad característica, que es la lucha de clases, y se habla del sindicato amarillo y del sindicato blanco.

“...Mario de la Cueva²¹ considera que no hay ningún obstáculo legal para que exista un sindicato amarillo, porque éste es el que no cree en la lucha de clases ni en la huelga, preconiza la colaboración entre las clases y dentro de ella trata de obtener una participación en las utilidades, razonable y equitativa, sin necesidad de acudir a la huelga. Una expresión del sindicato amarillo se encuentra en los sindicatos católicos, aludiéndose a la Encíclica *Rerum Novarum*, aunque en ella se va más allá de la idea de la colaboración...”

En la Encíclica de León XIII se habla de la sindicación y la participación en los beneficios de la empresa, como un derecho de los trabajadores, y se reclama una respuesta a la cuestión social, aunque sin llegar a la lucha de clases.

“...Mario de la Cueva señala que en la fracción XVI del artículo 123 no se habla de la ideología del sindicato, ni tampoco en el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo, que lo define como la “asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses”. Se trata de que el sindicato defienda los intereses de los trabajadores, pero no explica la Ley ni condiciona la forma de defensa de esos intereses, y por tanto puede ser por la vía de la lucha de clases o de la colaboración. Por ello admite la posibilidad de que haya sindicatos amarillos, esto es, que no preconicen la lucha de clases ni reclamen el derecho de huelga...”²²

En cambio, lo que sí está prohibido es el sindicato blanco, porque este no tiene un objeto lícito, ya que no atiende a la defensa de los intereses de los trabajadores, sino al contrario, su finalidad es impedirla; lo que contraviene la naturaleza de la asociación sindical.

Hay tres manifestaciones principales de las relaciones de los sindicatos con los patrones. Uno es el llamado **sindicalismo libre**, como en Francia e Inglaterra donde los sindicatos actúan libremente en sus relaciones con los patrones y tampoco estos se encuentran obligados a reconocer a determinados sindicatos; también están en libertad de pactar con ellos o de no hacerlo. Ahí la fuerza de los sindicatos descansa en el poder obrero, en la consistencia de la

²¹ De la Cueva, Mario. Derecho mexicano del trabajo. Tomo II, 2da. Edición. Editorial Porrúa, S. A. México, 1954, p. 350 y sigs.

²² Ob. Cit. P. 351

asociación, o sean en elementos pragmáticos; no les importa contar con un dispositivo legal que les proteja para obtener del patrón la firma de convenios, no lo necesitan para exigir esos convenios e ir a la huelga, aún cuando la Ley no le imponga al patrón la obligación de reconocerles personalidad.

Otro, el sistema corporativo, actualmente en desuso, pero que tuvo mucha vigencia antes de la Segunda Guerra Mundial, principalmente en Italia, prolongándose durante varias décadas en España. Este sistema consistía en un sindicato único que agrupaba a los trabajadores y a los patrones en cada rama industrial, y tenían que considerarse regidos por el mismo, dentro de la demarcación correspondiente, incluyendo a los que no estuviesen afiliados al sindicato; el cual era un ente de derecho público que actuaba como instrumento del Estado para regular la producción no en interés de los trabajadores ni de los patrones, sino en interés del Estado.

Este fue el sistema corporativo del fascismo italiano que fue adoptado con otras modalidades en Alemania y en España durante el régimen de Franco. En Italia con la caída de Mussolini, una Ley de 1947 volvió al régimen del sindicato libre, y en España la Constitución de 1978 restableció la libertad sindical.

Una tercera solución es la mexicana, expuesta claramente por Mario de la Cueva. El sindicato refleja la libertad de asociación en sus creadores, en un sindicato libre con ciertas regulaciones dentro del marco legal, pero la empresa no está en libertad de rehusar el trato con ese sindicato, sino que está obligada a ello, a diferencia de lo que ocurre en Francia y en Alemania. Es una solución intermedia, ecléctica, pero no cualquier sindicato puede hacerlo sino que debe reunir estas dos características: "... 1) que su actividad corresponda a la misma rama industrial de la empresa; y 2) que tenga trabajadores afiliados al mismo, prestando servicios en la empresa del caso..."²³

Un sindicato que no tenga entre sus afiliados a ningún trabajador en la empresa, o que su objeto y actividad sean distintos a las desarrolladas en la misma, no puede exigir la firma de un contrato colectivo, pero reuniendo esos dos requisitos sí puede exigirlo y la empresa no puede negarse a ello; además, sin que sea necesario que el sindicato cuente con la mayoría de los trabajadores de la empresa, basta que comprenda un mínimo de tres trabajadores, porque el artículo 387 de la Ley Federal del Trabajo únicamente requiere que "el patrón emplee trabajadores miembros de un sindicato"; pues con ello se considera representante del interés profesional, que es

²³ Ob. Cit. P. 358

distinto a la representación mayoritaria de los trabajadores de la empresa.

Asimismo, puede ejercitar el derecho de huelga para exigir la celebración y firma del contrato colectivo conforme a lo dispuesto en el "...artículo 450 fracción II de la Ley Federal del Trabajo...",²⁴ aunque si llegare a estallar la huelga y la empresa promueve la declaración de inexistencia ofreciendo la prueba del recuento, el voto mayoritario de los trabajadores de base en la empresa, tanto de los sindicalizados como de los que no lo sean, determinará la calificación sobre la existencia o inexistencia legal de la huelga.

En tal virtud, la celebración del contrato colectivo puede obtenerse por acuerdo espontáneo entre el sindicato y el patrón, o por la vía de la huelga cuando la empresa se niegue a ello.

Por otra parte, la titularidad de un contrato colectivo debe asentarse en el principio de la mayoría, toda vez que la pérdida de ésta declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, en el caso de una demanda por otro sindicato que se considere mayoritario dentro de la empresa, entraña la pérdida de la propia titularidad, según previene el artículo 389 de la Ley Federal del Trabajo.

4. Cancelación del registro.

Otro importante precepto del citado Convenio 87 es el artículo 4, el cual dispone:

*"Las organizaciones de trabajadores y las de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa..."*²⁵

Esta disposición se refleja en el artículo 370 de la Ley Federal del Trabajo que dice:

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

Al adicionar la palabra **cancelación**, se tiene en cuenta que la cancelación del registro de un sindicato equivale a privarle de

²⁴ Climent Beltrán Juan B. Ley Federal del Trabajo. Ob cit. P.321

²⁵ Farell Cubillas, Arsenio. Convenios ratificados por México. Cit. P. 151

personalidad jurídica. La improcedencia de la cancelación por esa vía se justifica en virtud de que el Estado en la actividad administrativa aplica la Ley con los elementos de información a su alcance, sin que necesariamente medie una controversia, en tanto que en la vía jurisdiccional existe la garantía de audiencia para oír a las partes y resolver después de recibir las pruebas conducentes de las mismas.

Ahora bien, un sindicato puede reclamar la cancelación del registro de otro cuando tengan un interés jurídico para ello, por ejemplo, cuando es titular de un contrato colectivo y advierte que el otro se ostenta como sindicato de la empresa vinculada a ese contrato; pero carecería de interés jurídico un sindicato ajeno a la empresa que pretenda obtener la cancelación del registro del sindicato titular del contrato colectivo aplicable a la misma, invocando que el sindicato titular ha incurrido en violaciones a la Ley Federal del Trabajo que no le causen perjuicio alguno al sindicato demandante.

Con la finalidad de fortalecer tal disposición, paso a dar a conocer las siguientes interpretaciones:

Cancelación de registro de un sindicato. Efectos de la. De acuerdo con lo establecido por los artículos 365, 368 y 374 de la Ley Federal del Trabajo, la personalidad jurídica de un Sindicato nace cuando se encuentra legalmente constituido y registrado ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, momento éste en que surge como persona moral, produciendo efectos ante todas las autoridades; por lo que, al quedar cancelada su inscripción, por cualquier motivo, deja de existir como persona moral.

Amparo en revisión 43/81, Pipino Martínez y otros, 26 de abril de 1982. Unanimidad de votos. Ponente: José Martínez Delgado. Secretaría: Norma Fiallega Sánchez.

Informe 1982, Tercera Parte, Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, p. 141.

Amparo, suspensión. Conflicto entre sindicatos por demanda de cancelación registro. No requiere otorgamiento de garantía. Para que surta efectos la suspensión que se concede, no se requiere otorgamiento de garantía toda vez que se trata de un conflicto de carácter colectivo en el que el interés de los trabajadores y de los patrones no está implicado, sino en forma muy indirecta, ya que no se trata de trabajadores, como personas físicas individualmente consideradas, sino, se reitera, de un conflicto entre dos sindicatos como personas morales.

Junta Especial No. 16, Exp. Lab. N. IV-A-86/85. Exp. amp. N. 13/86. Interlocutoria de suspensión de 7 de febrero de 1986. (Gaceta Laboral No. 36, octubre-noviembre-diciembre/85. P. 52)

Sindicatos. Cancelación del registro de los. Improcedente, por incumplimiento de sus obligaciones. El artículo 369 de la Ley Federal del Trabajo establece los dos únicos supuestos de procedencia de cancelación del registro de un sindicato, pues los artículos 373, 377, 378, 399 y 399 bis, del mismo ordenamiento invocado, prevén diversas obligaciones para los sindicatos cuyo cumplimiento no se encuentra sancionado con la cancelación de su registro, en todo caso daría lugar a que se constriñera legalmente al sindicato respectivo a cumplir con tales obligaciones, y aun suponiendo que el sindicato no las cumpliera, no implicaría que dejara de contar con los requisitos legales, que se traducen en los elementos de fondo y forma para su constitución.

Segundo Tribunal Colegiado del Sexto Circuito. Amparo Directo 503/95. – Sindicato Unitario de Trabajadores de la Universidad Autónoma de Puebla.- 29 de noviembre de 1995.

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Novena Época. Tomo III. Enero de 1996, p. 353.

Sindicato. Acción de cancelación del registro de un. Quien la puede solicitar. La acción de cancelación de registro de un sindicato sólo puede intentarla otro sindicato o bien los patrones, pero no individuos en particular. Segundo Tribunal Colegiado del Sexto Circuito. Amparo Directo 503/95 – Sindicato Unitario de Trabajadores de la Universidad Autónoma de Puebla – 29 de noviembre de 1995. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Novena Época. Tomo III. Enero de 1996, p. 353.

Al respecto, con base en lo anteriormente expuesto, yo considero que debería facultarse para solicitar la cancelación del registro de sindicatos, a individuos o instituciones que acrediten un interés jurídico para ello.

Tal consideración, queda sustentada con la Contradicción de Tesis que a continuación doy a conocer:

Contratos Colectivos de Trabajo. Legitimación para demandar individualmente la ineficacia jurídica de una cláusula que puede implicar renuncia de derechos laborales.- Los trabajadores están legitimados para demandar, en lo individual, la ineficacia jurídica de una cláusula del contrato colectivo de trabajo, si estiman que la misma lesiona sus derechos fundamentales de índole laboral, sin que

para ello sea necesario entablar una acción colectiva, ya que, en tal hipótesis, no se está pretendiendo la revisión o modificación del contrato colectivo, sino únicamente la inaplicabilidad de una cláusula que se estima violatoria de derechos laborales.

Contradicción de tesis 13/92.- Entre el Tercer y Cuarto Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo ambos del Primer Circuito.- 9 de agosto de 1993.- Unanimidad de cuatro votos.- Ponente: Felipe López Contreras.- Secretario: Guillermo Loreto Martínez.

Tesis de Jurisprudencia 35/93.- Aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada del seis de septiembre de mil novecientos noventa y tres, por cinco votos de los señores Ministros: Presidente Carlos García Vázquez, Juan Díaz Romero, Ignacio Magaña Cárdenas, Felipe López Contreras y José Antonio Llanos Duarte.

Gaceta del Semanario Judicial de la Federación No. 69, Septiembre de 1993, p. 19.

5. Derecho de sindicación y libertad sindical.

En torno de la libertad sindical y el derecho de sindicación hay dos tendencias opuestas. Aquellas que consideran que debe prevalecer el interés individual sobre el interés del grupo: esa es la tesis del maestro francés "...Paul Pic, expuesta en su *Tratado de legislación industrial*, quien estima que el derecho de asociación sindical y la libertad sindical provienen de los grandes principios de la Revolución Francesa, y considera que si son los trabajadores los que pueden crear el sindicato, a ellos les corresponde el derecho de asociación y no a la agrupación sindical que es posterior a la iniciativa de los trabajadores..."

Por otro lado, está la tesis colectivista adoptada originariamente por los grandes doctrinarios de la Constitución socialista de Weimar de 1919, encabezados por Gustavo Radbruch, quienes estiman que el grupo debe prevalecer sobre el individuo, que el derecho sindical es un derecho colectivo y no un derecho individual.

La solución mexicana es equidistante entre las dos mencionadas.

Mario de la Cueva²⁶ considera que el sindicato es un medio y no un fin. Su finalidad es la defensa de los derechos de los trabajadores, y apunta en apoyo de ese criterio el contenido de la fracción XVI del Artículo 123 constitucional, que consagra el derecho de los trabajadores y de los patrones para coligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera.

*“... La Constitución – comenta- consigna un derecho de los trabajadores y de los patrones, y no un deber...”*²⁷ por tanto, puedo afirmar que el derecho originario es el de los individuos.

Por lo que cabe agregar estas significativas palabras del maestro Mario de la Cueva, cuando sigue diciendo:

“Lo que en mi concepto aclara definitivamente el problema es la consideración, frecuentemente olvidada, de que la libertad de asociación profesional es un derecho de los trabajadores frente al Estado y al patrono y no un derecho de los grupos profesionales sobre los hombres”.

Ahora bien, en *“El nuevo derecho mexicano del trabajo*, su concepción humanística del derecho colectivo, y por tanto del derecho sindical, se inclina al concepto del derecho social, y expresa con un nuevo análisis que “el derecho colectivo del trabajo es derecho de los trabajadores y de sus grupos sindicales”.

Junto a la afirmación de que la libertad sindical es originariamente un derecho de cada trabajador, destaca la presencia de los derechos colectivos en los términos siguientes:

Pero los sindicatos, una vez formados, adquieren una existencia y una realidad propias, que dan origen a nuevos derechos, a los que se da el nombre de *derechos colectivos*, distintos de los de cada persona: en oposición a la concepción individualista de la vida social, el movimiento obrero es el autor de la tesis que, además de las realidades individuales, existen las colectivas.

Néstor de Buen²⁸, en una interesante monografía, señala que la libertad tuvo un excepcional protagonismo a partir de la Revolución Francesa; estima que esta exaltación de la libertad fue una reacción contra los abusos del absolutismo, lo que dejó un concepto de ella como instrumento de la burguesía, como instrumento del poder del

²⁶ *Ibíd*em

²⁷ De la Cueva, Mario. *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. Tomo II. Ed. Porrúa, S. A. México, 1979, p. 358

²⁸ De Buen Néstor. *El derecho social y los derechos sociales mexicanos*. Tomo II. Editorial Porrúa, S. A. México, 1979, p. 231.

dinero, y expresa que la antigua sociedad de castas del feudalismo y de la monarquía, donde las castas se asignaban un derecho divino de supremacía sobre los demás hombres, se sustituyó por una sociedad de clases donde la burguesía es la que tiene el poder económico, y por ello la entronización de la libertad sirve a los intereses de la misma. Considera que el afiliado al sindicato es el hombre masa, el hombre clase, y que el derecho sindical es un derecho de clase, que debe prevalecer sobre el derecho del individuo, al decir:

“La libertad sindical, en consecuencia, no puede entenderse sólo como un derecho del hombre. Es sustancialmente, un derecho de la clase trabajadora, que se ejerce necesariamente de manera colectiva, sin perjuicio del reconocimiento indispensable de prerrogativas individuales matizadas por la mayor jerarquía del grupo.”

“...Enrique Álvarez del Castillo²⁹ considera que el derecho laboral tiene su acento y su característica en el derecho social, y este es un derecho de grupo, un derecho de clase y por consiguiente no se puede contemplar la libertad sindical desde el punto de vista de los derechos individuales sino de los derechos de la colectividad obrera...”

Es un hecho inobjetable – expresa- que las clases y los grupos sociales participan en la vida de la sociedad y del Estado y constituyen fuerzas reales de poder; son factor político y de gobierno y, por consecuencia, los derechos colectivos de clase que las asisten son de interés público y social por lo que no pueden quedar sujetos a la satisfacción singular de los intereses individuales que, indudablemente, en ellas participan.

Desde una perspectiva distinta, “...Gino Giugni³⁰ estima que la libertad sindical solamente atañe a los trabajadores; si bien la autotutela de los intereses de los mismos sólo puede manifestarse en forma coaligada. Esto no significa que el titular de la libertad sindical sea el grupo sino los trabajadores, como sucede en el derecho de huelga que corresponde a los trabajadores, aun cuando se expresa colectivamente a través de los sindicatos. Por ello señala agudamente que el objeto del reconocimiento constitucional del derecho de sindicación en Italia, no es sólo la organización sindical, “sino, sobre todo, la actividad dirigida a la misma”; esto es, en su concepto, en el derecho individual de los trabajadores para la

²⁹ Ob. Cit. p. 109 y sigs.

³⁰ Giugni Gino. Derecho sindical, (traducción de José Vida Soria y Jaime Montalvo Correa.) Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid, 1983, p. 74 y sig.

coalición y el sindicato, tiene su origen y fundamento, el derecho de sindicación y el principio de la libertad sindical...”

Entiendo que esa contraposición entre las corrientes individualistas y colectivista, proviene de identificar la libertad con los intereses de la burguesía y los abusos en la práctica del liberalismo.

En realidad, en los derechos humanos individuales de los trabajadores están enraizados los derechos colectivos. Lo que sucede es que los derechos colectivos no pueden expresarse individualmente, sino mediante acciones colectivas; y no por ello hay que contraponer la libertad individual y el interés colectivo. Así, el derecho de huelga tiene que manifestarse mediante una acción colectiva del sindicato, pero la titularidad de ese derecho corresponde a los trabajadores individualizados, quienes deciden con su voto el ir o no a la huelga, aunque una vez adoptada la decisión mayoritaria debe acatarse por todos los trabajadores, sin que pueda prevalecer el interés de cada uno en contra del interés del grupo; lo que conduce al principio de que los derechos sindicales tiene su raíz y finalidad en la defensa de los derechos individuales de los trabajadores, pero una vez definido el interés colectivo éste tiene primacía sobre aquéllos, como expresión de la democracia social.

Al respecto, resulta oportuno dar a conocer que en México, la Suprema Corte ya resolvió parcialmente el problema, al señalar mediante una contradicción de tesis lo siguiente:

Contratos colectivos de trabajo. Legitimación para demandar individualmente la ineficacia jurídica de una cláusula que puede implicar renuncia de derechos laborales.- Los trabajadores están legitimados para demandar, en lo individual, la ineficacia jurídica de una cláusula del contrato colectivo de trabajo, si estiman que la misma lesiona sus derechos fundamentales de índole laboral, sin que para ello sea necesario entablar una acción colectiva, ya que, en tal hipótesis, no se está pretendiendo la revisión o modificación del contrato colectivo, sino únicamente la inaplicabilidad de una cláusula que se estima violatoria de derechos laborales.

Contradicción de tesis 13/92.- Entre el Tercer y Cuarto Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo ambos del Primer Circuito.- 9 de agosto de 1993.- Unanimidad de cuatro votos.- Ponente: Felipe López Contreras.- Secretario: Guillermo Loreto Martínez.

Tesis de Jurisprudencia 35/93.- Aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada del seis de septiembre de mil novecientos noventa y tres, por cinco votos de los señores Ministros: Presidente Carlos García Vázquez, Juan Díaz Romero, Ignacio Magaña Cárdenas, Felipe López Contreras y José Antonio Llanos Duarte.

Gaceta del Semanario Judicial de la Federación No. 69, Septiembre de 1993. P. 19.

Del contenido de la Contradicción de Tesis, anteriormente transcrita, estoy de acuerdo con el Maestro Juan B. Climént Beltrán en lo concerniente a que de dicha jurisprudencia, se desprende un importante alcance innovador, en virtud de que con anterioridad los trabajadores individualmente considerados, carecían de **legitimación** para impugnar la cláusula del contrato colectivo que afectasen sus derechos, por considerarse que implicaba una acción para modificar el contrato colectivo, lo que era propio de una acción colectiva.

Al respecto, es correcto hacer notar que ya existían los siguientes precedentes, los cuales dejan de tener aplicación, al darse a conocer la tesis transcrita:

Contrato colectivo de trabajo, la acción de modificación del, no es individual, sino colectiva. Las partes que intervienen en la celebración de un contrato colectivo de trabajo tienen acción para demandar la modificación del mismo, pero no así los trabajadores individualmente considerados. Tesis de Jurisprudencia. Apéndice 1917-1985. Quinta Parte, Cuarta Sala, p. 51.

Ejecutoria. **Contratos colectivos, modificación de los.** El contrato debe cumplirse conforme a lo expresamente pactado, sin que pueda ser modificado parcialmente en virtud de acciones individuales ejercitadas por quienes carecen de legitimación (D-875/59, Petróleos Mexicanos, 5 de septiembre de 1960).

➤ **CAPÍTULO 2**

La Independencia de los Sindicatos.

- 6. La independencia sindical frente al Empresario**
- 7.**
- 8. Formas de sindicación**
- 9. Requisitos para su constitución y registro.**
- 10. Finalidad del Sindicato**
- 11. Disolución de los Sindicatos.**

6. La independencia sindical frente al empresario.

La independencia de los sindicatos frente al empresario tiene una doble dimensión. En primer lugar la asociación profesional obrera en la legislación mexicana debe constituirse por trabajadores, no siendo admisibles los sindicatos mixtos, esto es, de patrones y obreros.

Por otro lado, la organización de trabajadores y su actividad no pueden depender del empresario, no está subordinada a él, tal como se define en el Artículo 123 Constitucional fracción XVI:

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

El maestro Mario de la Cueva³¹, cuyas ideas sigo en este trabajo, señala tres razones fundamentales para la independencia de los sindicatos.

La primera razón es de carácter histórico. Las asociaciones de “compañeros” en la época gremial, así como las asociaciones de trabajadores o sindicatos a partir de la revolución industrial, se generaron por la necesidad de agruparse para establecer mejores condiciones de trabajo. “...El origen histórico de los sindicatos fue la oposición de clases, la lucha de clases que se agudiza a raíz de la revolución industrial y del maquinismo que origina las grandes concentraciones de trabajadores y el desplazamiento de estos por las máquinas, al punto que provocó una reacción para destruirlas haciendo necesario que se agrupasen los trabajadores para establecer una fuerza que contrarrestase la fuerza del capital al pactarse las condiciones de trabajo...”

Otra razón es de naturaleza económica. El problema de las clases no obedece a una especulación teórica sino a una realidad social. Según Shinzheimer los trabajadores en la empresa no deben ser los súbditos sino los iguales del empresario. En la relación de los factores de la producción reside la motivación económica de la formación de los sindicatos, que induce a que haya una distribución equitativa en las ganancias y provoca una oposición de intereses entre las empresas y los sindicatos de trabajadores; de ahí que éstos deben ser independientes.

³¹ De la Cueva Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II, 2º ed. Editorial Porrúa, S. A. México, 1954, p. 344 y sig.

Por último, la razón ideológica; hay una distancia abismal entre la ideología patronal y la ideología sindical. La ideología patronal tiende a estatismo, a mantener las cosas como están, en tanto que la ideología sindical tiende a la transformación de las relaciones de producción, al cambio social, y eso implica un contraste de posiciones.

Esta actitud patronal, se ha manifestado en su oposición a los avances en la legislación laboral.

El sindicato mixto ha tenido distintas apreciaciones. Hay países que lo han aceptado tácitamente al no prohibirse por la legislación, aun cuando en la práctica no han tenido mucha vigencia; pero otros como México sin necesidad de una prohibición expresa, ésta se desprende del contexto de la fracción XVI del artículo 123 Constitucional, recientemente citado, pues habla de la formación de sindicatos de trabajadores o de patronos; y en una ejecutoria de la Suprema Corte se desechó la pretendida formación de un sindicato mixto por considerar que el *sustratum* de los sindicatos en México es precisamente la confrontación de clases, y por ello no correspondía a un fin lícito la creación de sindicatos que abrigasen en su seno las dos clases.

Esa tesis definió la doctrina para descartar en la práctica mexicana la formación de sindicatos mixtos. En cierto aspecto esos sindicatos mixtos fueron prohijados por la Iglesia católica al procurar que no hubiese lucha de clases en las relaciones obrero-patronales, pero a partir de la Encíclica *Rerum Novarum* de León XIII, puede considerarse que la Iglesia tampoco es partidaria de los sindicatos mixtos.

Por otra parte, aun cuando en la legislación mexicana el artículo 9º Constitucional al establecer el derecho de asociación genérico, pudiera involucrarse para la formación de sindicatos mixtos, cabe advertir que esta libertad de asociación se refiere a las garantías políticas, en tanto que la fracción XVI del Artículo 123 Constitucional establece garantías sociales, una modalidad de asociación específica concerniente a asociaciones profesionales obreras o patronales, que excluyen la posibilidad de sindicatos mixtos, lo que implica que si se pretendiese el registro de un sindicato constituido por trabajadores y patronos, sobrevendría lógicamente la negativa.

Si bien es comprensible la influencia recíproca entre los factores de la producción en la negociación colectiva, es diferente esta influencia a la injerencia. La injerencia patronal está prohibida en un sindicato. Esta prohibición se desprende de las obligaciones patronales establecidas en el artículo 133, fracciones IV y V de la Ley Federal del Trabajo, cuyos preceptos prohíben respectivamente a los patrones obligar a los trabajadores por cualquier motivo a afiliarse o retirarse del sindicato al que pertenezcan, o a que voten por determinada candidatura; e intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato.

La fracción XXII del Artículo 123 contiene una garantía constitucional para la no injerencia de los patrones en los sindicatos, al disponer que "...el patrón que despida a un trabajador por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato de trabajo o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario..."

Hay otra disposición específica de la Ley Federal del Trabajo, el artículo 183 referente a los trabajadores de confianza, disponiendo que éstos no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, ni serán tomados en cuenta en los recuentos para determinar la mayoría en los casos de huelga, ni podrán ser representantes de los trabajadores en las comisiones que se integren en la empresa, lo que obedece a que los trabajadores de confianza están adscritos al interés de la empresa y no se identifican con la clase obrera.

Aun cuando la Ley laboral no prohíbe constituir sindicatos de trabajadores de confianza, éstos tendrían un carácter incongruente con la misma, puesto que la finalidad lógica y jurídica de la formación de un sindicato es la de negociar el contrato colectivo y ejercitar el derecho de huelga para ello. Los trabajadores de confianza están excluidos del recuento en la huelga, según el artículo 931 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo; por lo que un sindicato de trabajadores de confianza únicamente podría pactar condiciones generales de trabajo aplicables a los mismos, pero sin poder exigir la celebración de un contrato colectivo, conforme lo define el artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo.

En síntesis, no se puede dejar de reconocer que el derecho de huelga, es un derecho de presión ejercido a través de los sindicatos obreros; un derecho exclusivo de las mayorías obreras en la empresa, en el que no pueden interferirse los empleados adscritos a la clase antagonica.

7. Formas de sindicación.

Mario de la Cueva³² en *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, tomo II, se refiere a las formas de la sindicación, diciendo que consisten en “...las varias estructuras sociales y jurídicas que revisten o pueden revestir las organizaciones de trabajadores y patrones”. Señala que en las primeras décadas del siglo XX la sindicación no tenía las variantes que se manifestarían después. El Artículo 123 en su fracción XVI de la Constitución mexicana de 1917, le dio una gran elasticidad al decir que “tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera...” o sea que propician distintas formas de la sindicación.

Sigue expresando el maestro Mario de la Cueva, que se ha oscilado entre dos corrientes, la sindicación única y la sindicación plural. La sindicación única es el sistema que consiste en la formación de un sindicato único, el cual debe contar con la mayoría de los trabajadores de una empresa, o de una rama de la industria, ya sea en empresas instaladas en un Estado, o en dos o más entidades federativas.

Y el sindicalismo plural contempla la posibilidad de formar varios sindicatos independientes entre sí, en una empresa.

En Francia hubo una polémica en torno de esos dos criterios, entre dos grandes maestros: Georges Scelle y Paul Durant. El primero sostuvo en 1927 que “*el interés profesional es uno solo, por lo que la sindicación plural crea una contradicción fundamental entre la representación y defensa de dicho interés y la formación de asociaciones opuestas las unas a las otras*”. Paul Durant replicó en 1956, que “*un sindicato único corre el riesgo de desgajarse por conflictos internos; y por otra parte, no es aconsejable confiar a una sola corriente ideológica la representación de la comunidad obrera. El monolitismo sindical es tan indeseable como el sistema del partido político único*”.

En México también repercutió esa polémica, entre los partidarios de la sindicación única y la sindicación plural, y se llegó al criterio de que no debía tratarse de una imposición del Estado, sino que las formas de sindicación deberían quedar a elección de los trabajadores. Este criterio se estableció en la Exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1931, el cual fue adoptado en la Ley de 1970, puesto que había sido convalidado durante el largo periodo

³² De la Cueva, Mario. El nuevo derecho mexicano del trabajo. Tomo II. Editorial Porrúa, S.A. México 1979, p. 323 y sig.

de su vigencia. Es ilustrativo transcribir lo conducente de la citada Exposición de Motivos, que se decidió por la sindicación plural:

*“...La libertad sindical, indiscutiblemente, tiene inconvenientes. La acción sindical solamente puede alcanza su eficacia plena cuando los trabajadores forman un grupo compacto. El fraccionamiento engendra la indisciplina, la lucha ínter gremial que trastorna la paz social y dificulta, por último, el buen entendimiento de los factores de la producción. Pero si el sindicato único es el término deseable de todo esfuerzo de organización, a él debe llegarse como consecuencia de la acción de las mismas agrupaciones y no por una imposición del Estado...”*³³

Sin embargo, la Ley de 1970 estableció ya nuevos rumbos para el sindicalismo, con nuevas modalidades. Así, el artículo 388 contiene normas para dirimir los conflictos de titularidad del contrato colectivo a favor del sindicato que la demanda cuando acredita contar con la mayoría de los trabajadores que prestan servicios en la empresa del caso, mediante resolución de la Junta de Conciliación y Arbitraje, conforme a lo dispuesto en los artículos 388 y 389; disposiciones que no existían en la Ley de 1931, las cuales evitan el procedimiento de huelga para resolver estos conflictos, lo que no estaba previsto en la ley anterior.

Esto tiene importantes repercusiones, porque conforme a la Ley de 1931 cuando había varios sindicatos gremiales en una misma empresa, los sindicatos industriales aunque tuvieran trabajadores agremiados en esa empresa no podían reclamar la titularidad del contrato colectivo; pero actualmente, conforme a lo dispuesto en el artículo 388 fracción III si concurren sindicatos gremiales y de empresa o de industria, y el número de los afiliados al sindicato industrial de la misma profesión es mayor que el de los sindicatos gremiales o de empresa, podrá aquél demandar la titularidad del contrato colectivo, conforme a lo dispuesto en el artículo 389.

Significa que el criterio de la Ley de 70 en definitiva es procurar la formación de sindicatos fuertes y propiciar la desaparición de los sindicatos gremiales cuando hay sindicatos industriales o de empresa.

La sindicación libre atañe a países como Italia en donde su Constitución establece que las organizaciones sindicales pueden constituirse en cualquier forma sin ninguna intervención del Estado.

El sistema de la Ley mexicana de 1970 que permanece vigente no obstante las Reformas Procesales de 1980, es limitativo. Señala Mario de la Cueva que la Comisión elaboradora del proyecto de Ley,

³³ Ortiz Rubio, Pascual. Exposición de Motivos del proyecto de Ley Federal del Trabajo de 1931, p. 214.

pensó en implantar una libertad ilimitada de formas de sindicación, teniendo en cuenta el Convenio número 87 de la Organización Internacional del Trabajo que así lo indica; pero si no tuvieron interés en que hubiese esa libertad irrestricta de formas de sindicación, más bien consideraron que eso podía dar margen a que hubiera sindicatos de paja.

Por ello se establecen formas de sindicación comprendidas en el artículo 360 de la Ley vigente, que pueden ser: gremiales, de empresa, industriales, nacionales de industria y de oficios varios.

Mario de la Cueva señala que los sindicatos gremiales son una reminiscencia anacrónica de épocas medievales, en donde estaban muy poco diversificadas las profesiones a diferencia de la diversificación de la actividad laboral en las grandes industrias en la actualidad. Considera que el sindicato de empresa es el primer paso hacia la formación de grandes sindicatos industriales, donde se supera la solidaridad profesional por una solidaridad de clase. Sin embargo, al mencionar el artículo 386 del contrato colectivo el cual comprende a “una o más empresas o establecimientos”, se ha propiciado indirectamente la posibilidad de un fraccionamiento de la unidad sindical; no obstante que el artículo 360 habla de los sindicatos de empresa, pero no de sindicatos de establecimientos, por lo que puede haber sindicatos que celebren contratos colectivos en un establecimiento.

Mario de la Cueva preveía el derecho de huelga como el derecho del sindicato de los trabajadores de una empresa, y descartaba que hubiere varios sindicatos en una empresa, lo que ha sido desvirtuado en la realidad actualmente.

8. Requisitos para su constitución y registro.

Mario de la Cueva³⁴ da el nombre de requisitos para la constitución de los sindicatos a “...los elementos humanos, sociales y jurídicos que le dan existencia como personas jurídicas...”.

El maestro los divide, en requisitos de fondo y requisitos formales. Los de fondo atañen a los elementos sustanciales, como la calidad de las personas que concurren a su organización, su funcionamiento y las finalidades que se propongan realizar los trabajadores. Y los segundos comprenden las formalidades que la Ley señala para el reconocimiento de su personalidad jurídica.

³⁴ De la Cueva, Mario. El nuevo derecho mexicano del trabajo. Tomo II, Editorial Porrúa, S. A. México, 1979, p. 331 y siguientes.

En cuanto a las personas, aunque los sindicatos pueden ser patronales, la característica sindical en México reside en la agrupación de los trabajadores, que además corresponde al origen histórico de la necesidad de contrarrestar con la agrupación numérica de los obreros, el poder económico del patrón.

El artículo 356, de la Ley Federal del Trabajo, en lo conducente, lo define como "...la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses..."

El concepto de asociación también está contemplado en el artículo 9º Constitucional, pero éste atañe a una garantía política, dentro de los principios clásicos de liberalismo, en tanto que la fracción XVI del Artículo 123 constitucional contiene una garantía eminentemente social.

La finalidad del sindicato en el derecho mexicano consiste en servir de instrumento para la defensa de los intereses de los trabajadores, en las relaciones de trabajo obrero-patronales, lo que significa una actuación de carácter económico social para obtener reivindicaciones obreras y elevar la condición de vida de los trabajadores en un sentido amplio, que abarque las mejoras salariales, capacitación técnica, formación cultural, etcétera.

El artículo 364 de la Ley laboral indica que los sindicatos de trabajadores deberán constituirse con un número de 20 en servicio activo como mínimo. Hay que aclarar que esos 20 trabajadores no necesariamente tienen que ser de una misma empresa, pues si se trata de un sindicato industrial puede estar constituido con 20 trabajadores mayores de 14 años (artículo 362), aunque no podrán formar parte de la directiva los trabajadores menores de 16 años ni los extranjeros (artículo 372). El artículo 363 señala que no pueden ingresar en los sindicatos obreros los trabajadores de confianza. Si no se proponen la finalidad prevista en el artículo 356 mencionado, podrá ser causa de la negativa del registro, en los términos del artículo 366 fracción I de la Ley laboral.

Cabe agregar que conforme a las reformas constitucionales y legales de 1974, las mujeres tienen los mismos derechos que los hombres para formar parte de los sindicatos y desempeñar puestos directivos en los mismos.

Los requisitos formales están señalados en el artículo 365 de la Ley Federal del trabajo, a saber:

“...ARTÍCULO 365. Los sindicatos deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local, a cuyo efecto remitirán por duplicado: *I.* Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva; *II.* Una lista con el número, nombres y domicilio de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios; *III.* Copia autorizada de los estatutos; y *IV.* Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido la directiva. Los documentos a que se refieren las tracciones anteriores serán autorizados por el secretario general, el de organización y el de actas, salvo lo dispuesto en los estatutos...”³⁵

Ha sido motivo de controversia el requisito del registro del sindicato, por considerar que contraviene lo dispuesto en el artículo 359 de la Ley laboral:

“...Artículo 359. Los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción...”³⁶

Sin embargo, el requisito del registro es inherente a su carácter de persona moral para acreditar su personalidad jurídica ante terceros, del mismo modo que una sociedad civil o mercantil se inscribe en el Registro Público de comercio, sin que el Estado intervenga en la organización interna de esa sociedad.

Se ha discutido acerca de sí el registro tiene efectos declarativos o constitutivos, y esta controversia ha quedado ya resuelta, en el sentido de que tiene carácter meramente declarativo, en los términos de la contradicción de tesis número 18/90, sustenta ante el Segundo Tribunal Colegiado del Tercer Circuito y el Tribunal Colegiado del Decimocuarto Circuito, de 9 de septiembre de 1991; la cual establece que “la autoridad correspondiente da fe de que el acto constitutivo reúne los requisitos de fondo que exige la Ley, pero no otorga al sindicato existencia ni personalidad jurídica nueva”. Dada su importancia, la transcribimos a continuación:

“...Sindicatos. Los legitimados para promover el amparo contra la negativa de su registro son sus representantes, no sus integrantes en lo particular. El artículo 374, fracción III, de la Ley

³⁵ Ob. Cit. P. 137

³⁶ Ob. Cit. P. 136

Federal del Trabajo, al señalar que los sindicatos legalmente constituidos son personas morales que tienen capacidad para defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes, atribuye personalidad jurídica a los que cumplan con los requisitos de constitución que establece el artículo 364 de la Ley laboral. A través del registro a que se refiere el artículo 365 del mismo ordenamiento, la autoridad correspondiente da fe de que el acto constitutivo reúne los requisitos de fondo que exige la Ley, pero no otorga al sindicato existencia ni personalidad jurídica nueva; de ahí que los propios sindicatos, por conducto de sus representantes legales, están legitimados para promover el amparo en contra de la negativa de registro sindical, y no sus integrantes en lo particular, pues los afectados en forma directa por esa determinación no son ellos en lo individual sino la persona moral que constituyeron, misma que goza de personalidad jurídica propia e independiente de la de sus agremiados...”³⁷

Varios 18/90. Contradicción de tesis sustentada entre el Segundo Tribunal Colegiado del Tercer Circuito y el Tribunal Colegiado del Decimocuarto Circuito. 9 de septiembre de 1991.

Tesis de jurisprudencia 15/91 de la Cuarta Sala. Gaceta No. 46 del Semanario Judicial de la Federación. Octubre de 1991. Pág. 19.

Ahora bien, el artículo 366 de la Ley laboral enumera los requisitos para el registro de los sindicatos y esta enumeración es limitativa, no pueden exigirse otros, a saber:

“...**Artículo 366.** El registro podrá negarse únicamente: I. Si el sindicato no se propone la finalidad prevista en el artículo 356; II. Si no se constituyó con el número de miembros fijado en el artículo 364; y III. Si no se exhiben los documentos a que se refiere el artículo anterior. Satisfechos los requisitos que se establecen para el registro de los sindicatos, ninguna de las autoridades correspondientes podrá negarlo. Si la autoridad ante la que se presentó la solicitud de registro, no resuelve dentro de un término de 60 días, los solicitantes podrán requerirla para que dicte resolución, y si no lo hace dentro de los tres días siguientes a la presentación de la solicitud, se tendrá por hecho el registro para todos los efectos legales, quedando obligada la autoridad, dentro de los tres días siguientes, a expedir la constancia respectiva...”³⁸

El último párrafo de la fracción III del artículo 366, ha motivado dudas acerca de la posibilidad de que exista un registro automático del sindicato, cuando la autoridad ante la que se presentó la solicitud

³⁷ Suprema Corte de Justicia de la Nación. Semanario Judicial de la Federación, Octubre, 1991. P. 19.

³⁸ Ley Federal del Trabajo. 12ava. Edición, México, 1996. Ob. Cit. P. 138

no resuelve dentro de un término de 60 días; pero eso no produce el efecto de tener por hecho el registro, sino que los solicitantes tienen que requerir a dicha autoridad para que dicte la resolución, y si es omisa en hacerlo dentro de los tres días siguientes a la presentación de ese requerimiento, entonces se tendrá por hecho el registro quedando obligada a expedir la constancia respectiva dentro de los tres días siguientes.

Una vez efectuado el registro del sindicato y de su directiva, otorgado por la Secretaría del trabajo o por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, según se trate de un sindicato federal o local, el sindicato tendrá acreditada su personalidad jurídica ante todas las autoridades, conforme al artículo 368 de la Ley laboral.

9. Finalidad del sindicato.

La definición del sindicato está contenida en el artículo 356, a saber:

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

El concepto de defensa de los intereses obreros tiene distintas perspectivas: puede tratarse del mejoramiento de la clase trabajadora en el marco de las relaciones obrero-patronales que atañen a la empresa o establecimiento comprendidas en el contrato colectivo o en el contrato-Ley, en cuyo caso mantiene un objetivo de reivindicación obrera en el campo de la contratación colectiva; o bien una perspectiva más amplia que contemple el interés de la clase obrera en general, con miras a una transformación del régimen social.

Un ejemplo de esta última corriente lo representa la concepción marxista de León Trotsky³⁹, en su opúsculo *Sobre los sindicatos*. En él sostiene la tesis de que los sindicatos no pueden limitarse en sus objetivos a reivindicaciones económicas, con independencia de una finalidad política revolucionaria, sino que deben actuar como una plataforma de lucha dirigida por un partido político revolucionario. Así, expresa su concepción de la “democracia sindical”.

³⁹ Trotsky, León. Sobre los sindicatos. Traducción de Susana Toddaro. Ediciones Pluma. Buenos Aires, 1974, p. 126 y siguientes.

Los sindicatos actualmente no pueden ser simplemente los órganos democráticos que eran en la época del capitalismo libre y ya no pueden ser políticamente neutrales, o sea limitarse a servir a las necesidades cotidianas de la clase obrera. Ya no pueden ser anarquistas, es decir, que ya no pueden ignorar la influencia decisiva del Estado, en la vida del pueblo y de las clases. Ya no pueden ser reformistas, porque las condiciones objetivas no dan cabida a ninguna reforma seria y duradera. Los sindicatos de nuestro tiempo pueden servir como herramientas secundarias del capitalismo imperialista para la subordinación y adoctrinamiento de los obreros y para frenar la revolución, o bien convertirse, por el contrario, en las herramientas del movimiento revolucionario del proletariado.

En el extremo opuesto se hallaba el **sindicato vertical** de la Falange Española, remedo del sistema corporativo mussoliniano, establecido en el Fuero del Trabajo. En la Ley de 30 de enero de 1938, que organizaba la administración central del Estado, el artículo 7º prohibía la constitución de sindicatos o asociaciones, cuya finalidad fuera la defensa de intereses profesionales o de clase. Posteriormente, en la Ley de Unidad Sindical de 26 de enero de 1940, se declaraba:

Reflejo fiel de la organización política del Nuevo Estado, en los principios de unidad, totalidad y jerarquía, deberá haber un solo orden de sindicatos, en los cuales serán encuadrados todos los factores de la economía, por ramas de la producción o servicios.

Esta Ley plasmaba la declaración XIII del Fuero del Trabajo, que definía el **sindicato vertical** diciendo:

*“...Es una **corporación de derecho público** que se constituye por la integración en un organismo unitario de todos los elementos que consagran sus actividades al cumplimiento del proceso económico dentro de un determinado servicio o rama de la producción, ordenado jerárquicamente bajo la dirección del Estado.*

..”⁴⁰

Entre esas dos concepciones, Mario de la Cueva ⁴¹ da su versión de la tesis mexicana diciendo que durante la vigencia de la Ley de 1931, bajo la influencia del individualismo, se sostuvo que “la asociación profesional era un método para proteger al hombre y no un fin en sí mismo”.

⁴⁰ Díaz Plaja, Fernando. La España franquista en sus documentos. Plaza y Janés. Editores. Barcelona, 1976, p. 71-

⁴¹ De la Cueva, Mario. El nuevo derecho mexicano del trabajo. Tomo II p. 260

Ese era el punto de vista del maestro De la Cueva⁴² en su primer tratado sobre Derecho Mexicano del Trabajo al decir:

Pensamos, como corolario, que es contraria a la esencia del derecho del trabajo toda tendencia sindical que pretenda el dominio del hombre por la asociación profesional; sería, como ya hemos dicho, una aplicación de los principios del totalitarismo al problema sindical. Pero también sería falsa la tesis que viera en la asociación profesional un ente ficticio, carente de realidad y de función, porque sería negar la realidad de lo social y equivaldría a la ausencia de función de la sociedad, siendo así que la función de la sociedad es la realización de la persona humana.

Ahora bien, en *El nuevo derecho mexicano del trabajo*,⁴³ le asigna finalidades propias al sindicato, que trascienden los derechos individuales de los trabajadores, y sostiene que el sindicato es un fin en sí mismo, orientado hacia la defensa de los intereses de la clase trabajadora, no individualmente considerada, sino en la perspectiva de la comunidad obrera. Pero su formación humanística aflora también al agregar que estas conclusiones no han de exagerarse, porque el hombre es el valor supremo de la naturaleza, y concluye con una síntesis de los valores individuales y sociales:

*“...La diferencia fundamental entre el individualismo y la sociedad del mañana consistirá en que el hombre aislado, al que nada importa, ni sus semejantes ni el bien de todos, solamente podrá concebirse, según la sentencia aristotélica, como **una criatura supra o infra humana**, esto es, como **un dios o una bestia..”**.*

En la Ley Federal del Trabajo de 1931, después de las reformas del general Cárdenas de 1940 que levantó la prohibición a los sindicatos de intervenir en asuntos políticos, el artículo 249 determinaba las actividades prohibidas a los mismos:

Queda prohibido a los sindicatos: I. Intervenir en asuntos religiosos; II. Ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro; III. Usar de la violencia sobre los trabajadores libres para obligarlos a que se sindicalicen, y IV. Fomentar actos delictuosos contra personas o propiedades.

El artículo 378 de la Ley vigente, ha suprimido las prohibiciones contenidas en las fracciones III y IV, posiblemente porque podían

⁴² Ob. Cit. El derecho mexicano del trabajo. Tomo II. P. 311

⁴³ El nuevo derecho mexicano del trabajo. Tomo II. P. 261 y 262

implicar la prefiguración de actos delictuosos, para justificar medidas antisindicales:

Artículo 378. Queda prohibido a los sindicatos: I. Intervenir en asuntos religiosos; y II. Ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro.

El concepto de actividades de lucro se ha flexibilizado en el sentido de que debe entenderse que no podrán ejercer la profesión de comerciantes habitualmente con ánimo de lucro, pero si esas actividades tienen fines de carácter social enmarcadas dentro de los objetivos del propio sindicato, son permisibles. Estamos viendo cotidianamente que los sindicatos tienen teatros, realizan actos culturales, disponen de tiendas sindicales. La habitualidad en realizar actos de comercio con ánimo de lucro, a que se refiere el artículo 3º fracción II, en relación con el 75 del Código de Comercio, es lo que distingue la calidad de comerciantes, pero si esos actos tienen una finalidad de carácter social, estimamos que no les atañe la prohibición del artículo 378.

Por otra parte, dicho artículo quizás esté en contradicción con las modernas perspectivas de la actividad sindical, que llegan a la creación de empresas sociales con participación de los sindicatos, las cuales responden a la evolución de los mismos.

En este sentido, cabe citar un interesante trabajo de Santiago Barajas Montes de Oca⁴⁴ sobre este tipo de empresas.

Se refiere al artículo 25 constitucional, el cual establece en lo conducente que “bajo criterios de equidad social y productividad se apoyará e impulsará a las empresas de los sectores social y privado de la economía”. Y en cuanto a la actividad económica del sector social, incluye “empresas que permanezcan mayoritaria o exclusivamente a los trabajadores y, en general, de todas las formas de organización social para la producción, distribución y consumo de bienes y servicios socialmente necesarios”.

Al respecto, el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México, elaboró un proyecto de ley sobre fomento y creación de empresas del sector social. En dicho

⁴⁴ Sistemas para la formación de empresas de los trabajadores. Universidad Nacional Autónoma de México. México, 1988, p. 183 y 215.

proyecto, en el punto concerniente a “duración y administración de las empresas de los trabajadores”, se alude a la participación de los sindicatos:

Tres deben ser los órganos de administración aparte de cualquier consejo o comisión sugeridos por la asamblea general de esas empresas; la propia asamblea, un consejo administrativo y un consejo de vigilancia. En empresas mayoritarias de trabajadores, **si además participan sindicatos**, personas morales o instituciones de los sectores públicos o privado, se indicará en los estatutos el grado de participación tanto en la administración como en los consejos que se formen.

Por otra parte no podemos dejar de perder de vista que el sindicalismo del siglo XXI debe contemplar las circunstancias que vive el país en el cambio estructural de nuestro modelo de desarrollo y el proceso de modernización industrial, demandan de los trabajadores y de sus organizaciones planteamientos propios y respuestas efectivas a las demandas de recuperación del poder adquisitivo del salario y una consistente elevación de los niveles de vida de los trabajadores y sus familias.

En este mundo globalizado se debe asumir íntegramente a la productividad y aspectos como la capacitación, la investigación científica y tecnológica, el medio ambiente de trabajo. Por lo tanto se debe redefinir la participación de las organizaciones de trabajadores dentro de las estructuras de concertación, con capacidad administrativa y jurídica. Los contratos colectivos de trabajo deben profundizar en su función de instrumento de equilibrio entre el patrón y sus trabajadores y darle la justa importancia que tiene el proceso de negociación de las condiciones de trabajo para con ello elevar el nivel de vida de los trabajadores, pero sin perder de vista la problemática de la empresa, de la rama económica y del país en general.

Es indudable que una planta instalada tan obsoleta como la que existe en el país tendrá que modernizarse, pero los invictos tendrán que tomar la iniciativa para plantear hacia dónde deben modernizar la planta productiva.

Las organizaciones sindicales han propuesto que los procesos productivos tendrán que humanizarse, por lo que deberán participar en el diseño del proceso mismo, para evitar mayor explotación.

El sindicalismo debe afrontar los problemas nacionales. La recuperación de las organizaciones y la iniciativa de los trabajadores deben servir para que sus esfuerzos y reivindicaciones rebasen el límite del centro de trabajo y se proyecten como una fuerza homogénea nacional.

Se tendrá que replantear el poder de los sindicatos en la sociedad, profundizar en el sindicalismo revolucionario de carácter integral, que rebasa el ámbito fabril y que pueda dar respuesta a las necesidades de sus agremiados y sus familias en el ámbito de la colonia, el estado y la nación.

Los sindicatos deben crear una nueva cultura sindical, en la cual se debe atender a la organización no sólo para negociar las condiciones de trabajo, sino como un medio privilegiado para desarrollar otras cualidades de los trabajadores como portadores de conocimientos que avanza en su calificación como ciudadanos que crecen en la medida que participan en la vida colectiva de su agrupación y desde ella en otros ámbitos de la sociedad.

Así tenemos que la Confederación de Trabajadores de México tiene la necesidad de promover la unidad y conciencia de clase en torno a las necesidades y luchas integrales del proletariado para la promoción del cambio social, político y económico, para el interés y abierta participación de la organización sindical. Ante lo anterior es necesaria la movilidad y participación en todos los aspectos enarbolando todas las demandas de la clase trabajadora.

La educación y capacitación, son los medios por los cuales debemos promover el cambio social redefiniendo el perfil del capacitando, así como el proceso educativo, pasando a ser éste un proceso formativo, rompiendo por completo con la educación y capacitación sólo para el mejoramiento de los bienes de producción, pues éstos no se reducen a las máquinas o al capital, educación y participación para la unidad y conciencia de clase.

Debemos trabajar en torno a la previsión social y ecología, si entendemos que la participación sindical debe ser en torno al sindicalismo revolucionario de carácter integral, debemos tocar todos los elementos que afronten al trabajador, su familia y su entorno. De esta manera, la preocupación de sindicalismo y de la actividad juvenil debe ser sobre lineamientos de salud, drogadicción, reproducción, control natal, respeto al entorno ecológico, siendo vigilantes y promoviendo programas regionales, estatales y nacionales, podemos atender los distintos problemas que aquejan al trabajador y sus familias. Punto fundamental debe ser el control natal, ya que el

entorno político, social y económico se impacta constantemente, debido al desmedido crecimiento de la población; asimismo el impacto que causan el uso de drogas en las y los trabajadores, primordialmente jóvenes, degrada la unidad social y el entorno cultural de la clase trabajadora.

Debe haber promoción más amplia de los programas y ser constantes en sus estructuras estatales y regionales.

Debe existir también corresponsabilidad del poder ejecutivo con la clase trabajadora, respetando la Ley Federal del Trabajo, deteniendo la escalada de precios e implementando el salario móvil para la recuperación del poder adquisitivo.

En consecuencia, la participación política de México atraviesa por momentos muy interesantes, por lo que debemos cerrar filas para poder llevar nuestras ideas y dirigirlas hacia un buen camino que nos permita ganar espacios, poniendo en alto el nombre de los jóvenes como el pilar principal.

Invito con ello a los jóvenes del sindicalismo mexicano a participar creando un frente común permanentemente; que la política sea el medio fundamental para fortalecer nuestra principal actividad, hagamos conciencia de que nuestro proyecto es el adecuado. Son muchos y muy dinámicos los acontecimientos políticos que se han presentado en el país como producto de una modernización social, de un cambio de las conductas, en los conceptos, en los intereses.

Los jóvenes, como siempre, y en las postrimerías de este siglo, abordamos el reto presente como una esperanza de mejorar, bajo un compromiso de alcanzar una plena justicia social.

El actuar no debe ser desordenado, fundamentalmente se deben tener lineamientos básicos que el sindicalismo revolucionario de carácter integral que permita el desarrollo de ideas, objetivos y estrategias, teniendo al trabajador como centro primordial del desarrollo.

Por lo que forjar estrategias basándose en propuestas que determinen ser oferta política, requiere de una o muchas mesas de análisis y discusión donde las ideas complementen las acciones y de por consecuencia un trabajo más organizado.

- Pugnar por una mejor calidad de vida del trabajador en lo económico, educativo, sindical, político y cultural.

- Crear una mayor cantidad de cuadro político y sindical dirigido a jóvenes.
- Promover cursos de formación que permitan el desarrollo de la madurez y conciencia política en los jóvenes obreros.
- Buscar en los jóvenes vocación y convicción de servicio.
- Buscar una participación uniforme del movimiento obrero juvenil, con instrumentos más adecuados de esta modernización.
- Explotar las características de los jóvenes con su crítica y propuesta.
- Realizar un frente más amplio en la defensa de las conquistas laborales, de redefinir una mejor relación con los partidos políticos en apoyo a sus demandas tomando en consideración los acontecimientos del 2 de julio del año 2000. Siendo este el sentir de la clase trabajadora con el nuevo gobierno.
- Depositar la capacitación política en el partido que obtuvo la mayoría y en Institutos especializados de las Confederaciones obreras.
- Promover la existencia de una organización juvenil que pueda ser un órgano propositivo y deliberativo en el cual su estructura se componga de un consenso y liderazgo real.
- Que el actual Presidente Panista Felipe Calderón Hinojosa cambie la estructura de organización y proponga servicios y atenciones a toda clase y tipo de jóvenes mexicanos que depositaron en él su confianza y votaron por mantener el cambio, con la esperanza de que cumpla con su eslogan de campaña de ser el Presidente del Empleo.

Porque no es posible pensar, en un mundo y en un México cada vez más plurales, en un Estado panista:

Ninguna ideología debe imponerse desde el Estado a la totalidad social.

En ninguna concepción del mundo, el pluralismo debe ser el principio arquitectónico del Estado moderno.

10. Disolución de los sindicatos.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 en su artículo 253 establecía tres causas de disolución de los sindicatos, a saber:

“...Los sindicatos podrán disolverse: I. Por transcurrir el término fijado en el acta constitutiva o en los estatutos; II. Por realizarse el objeto para que fueran constituidos, y III. Por el voto de las dos terceras partes de los miembros que los integren...”⁴⁵

La Ley actual prescribe en su artículo 379:

“...Los sindicatos se disolverán: I. Por el voto de las dos terceras partes de los miembros que los integren; y II. Por transcurrir el término fijado en los estatutos...”⁴⁶

En tal virtud, conserva la primera y tercera causas de disolución de la Ley de 1931; la segunda no la contiene porque se entiende que el objeto de un sindicato es permanente.

En cuanto a los efectos de la disolución de los sindicatos, el principal es la liquidación del patrimonio. El artículo 380 de la Ley laboral dispone:

“...En caso de disolución del sindicato, el activo se aplicará en la forma que determinen sus estatutos. A falta de disposición expresa, pasará a la federación o confederación a que pertenezca y si no existen, al Instituto Mexicano del Seguro Social...”⁴⁷

Dicho precepto contempla la liquidación del patrimonio sindical, pero hay otro aspecto importantísimo, en cuanto a los efectos en la continuidad de las condiciones de trabajo. Se trata de la situación en que quedan los trabajadores cuyas relaciones de trabajo se rigen por un contrato colectivo, y se extingue el sindicato titular del mismo. Esta circunstancia no está prevista en el Capítulo II del Título Séptimo de la Ley laboral vigente, que atañe a los sindicatos, sino en el capítulo siguiente que concierne al contrato colectivo de trabajo, toda vez que el artículo 403 dispone:

“...En los casos de disolución del sindicato de trabajadores titular del contrato colectivo o de terminación de éste, las condiciones de trabajo continuarán vigentes en la empresa o establecimiento...”⁴⁸

⁴⁵ Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge. Ley Federal del Trabajo. 54ª. Edición. Ed. Porrúa, México, 1967, p.1124

⁴⁶ Ley Federal del Trabajo. Ob. Cit. P. 141

⁴⁷ Idem.

⁴⁸ Ob. Cit. P. 147

El artículo 402, protege en forma análoga a los trabajadores, en el caso de que un patrón se separe del sindicato que celebró el contrato colectivo, al decir:

“...Si firmado un contrato colectivo, un patrón se separa del sindicato que lo celebró, el contrato regirá, no obstante, las relaciones de aquel patrón con el sindicato o sindicatos de sus trabajadores...”⁴⁹

En la Ley de 1931 no estaban previstas estas situaciones, y carecía de normas para proteger a los trabajadores ante el vacío de la representación sindical que ostentaba la titularidad del contrato colectivo. La Ley de 1970, con los preceptos citados vino a cubrir ese vacío, bajo el principio de que la representación de los trabajadores se rige por las condiciones de hecho en que se realiza la prestación del servicio, independientemente de la forma o denominación que se le atribuya; conforme a lo dispuesto en los artículos 20 y 21 de la Ley laboral.

Que a la letra dicen:

Artículo 20.- Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario. La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.

Artículo 21.- Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.

⁴⁹ Ob. Cit. P. 146

➤ **CAPÍTULO 3**

La naturaleza de las convenciones colectivas a nivel internacional

11. Las convenciones colectivas en México

12. La política laboral en España

13. La negociación colectiva en Italia

14. La experiencia laboral en la industria japonesa

15. Repercusión de las innovaciones técnicas en el derecho del trabajo.

11. Convenciones colectivas en México.

Mario de la Cueva⁵⁰ habla en *El nuevo derecho mexicano del trabajo* sobre la evolución que ha tenido el derecho hasta llegar a la figura jurídica de la convención colectiva. Explica que el derecho romano era el derecho fundado en la esclavitud, en el trabajo esclavo; no había en realidad derecho laboral. Existía el contrato de arrendamiento de servicios, y la relación de trabajo significaba una utilización de trabajo esclavo.

El derecho del Código Francés de Napoleón, según Mario de la Cueva, es un derecho para la burguesía, de explotación del trabajo por parte de la burguesía; y desemboca en el derecho social de las convenciones colectivas, donde ya el trabajo organizado, las organizaciones profesionales establecen un estatuto del trabajo, que implica el reconocimiento de una clase social, la clase trabajadora, por la burguesía y el Estado.

Eso se refleja en las convenciones colectivas de trabajo que significan un cambio radical entre la concepción jurídica de esas relaciones, porque inicialmente hubo la concepción civilista de las relaciones de trabajo, basada en un acuerdo de voluntades, pues bajo el principio de la autonomía de la voluntad se regían las relaciones laborales; implicaba que bajo esa autonomía subyacía una enorme desigualdad económica que en la práctica se traducía en la explotación del más fuerte al más débil y en la relación regida por el Código Civil. La imposición del capital al trabajo.

En tanto que bajo el concepto de la contratación colectiva se tiende a una igualación social, y la sustitución de la libertad formal heredada de la Revolución Francesa por una libertad real consistente en una posible equivalencia de fuerzas; las fuerzas sociales establecen el nuevo derecho autónomo aunque sancionado por el Estado. Shinzeimer, un profesor alemán de la época de la constitución socialista de Weimar, dio una acertada definición del contrato colectivo como la expresión de las fuerzas sociales, manifestada con autonomía y sancionada por el Estado. Esta definición, en cuanto a la naturaleza jurídica del contrato colectivo, puede aplicarse al contrato colectivo mexicano.

En el contrato colectivo hay también otras características que lo distinguen. En él hay una pluralidad de relaciones, no solo una, como ocurre en el contrato tradicional.

⁵⁰ Op. cit. P. 408 y sig.

Dugüit, para identificar esta figura jurídica que todavía sigue siendo muy discutida, habló de unos contratos que se distinguían del contrato tradicional, como el **contrato de adhesión** en donde se contraría el principio de la autonomía de la voluntad porque una parte se adhiere a las condiciones ya impuestas; el **acto condición** donde hay una manifestación de voluntad únicamente para expresar el nacimiento de la figura jurídica, pero que luego ésta tiene un dinamismo propio, lo que podía también utilizarse para entender la figura de la relación laboral y sobre todo del contrato colectivo, donde basta el enganche del trabajador para que de ahí se deriven una serie de consecuencias jurídicas aunque no haya una reglamentación contractual al iniciarse. Es el **acto regla**, que tiene en cierta forma características de generalidad análogas a la Ley.

Mario de la Cueva considera que el contrato colectivo ostenta en parte la naturaleza del acto condición, puesto que no está configurado todo el desenvolvimiento del contrato en el acto en que nace el mismo, sino que adquiere luego vida propia, se va desarrollando; y en cuanto al acto regla, porque tiene características de generalidad inherentes a la Ley.

Ya Dugüit decía en 1910 que para este tipo de relaciones laborales, la figura jurídica del contrato no era válida y que debería hablarse de un contrato-ley por las características análogos al contrato.

Hay antecedentes en la legislación mexicana. En 1915 hubo un contrato de tarifas para determinada rama industrial, la textil. Luego, en la Ley del Trabajo del Estado de Veracruz, de 14 de enero de 1918, también se hablaba del contrato colectivo, pero bajo una base contractualista; se mencionaba como un acuerdo al que llegaban los patrones y los trabajadores para establecer las condiciones de trabajo. Esta concepción contractualista es la que todavía ha seguido privando en la doctrina italiana, en la doctrina francesa y en la alemana; más aún, se sigue considerando que así como hay libertad contractual por parte de los sindicatos, también hay libertad sindical por parte de los patrones, quienes están en posibilidad de reconocer o no a los sindicatos para contratar.

Dice el maestro De la Cueva que la Constitución de 1917 no entendió la naturaleza del contrato colectivo y por eso no figura en ella. La primera vez que aparece es en la Ley Federal del Trabajo de 1931, con algunas de las características que sigue teniendo actualmente. Estima sin embargo, que al incluir el derecho de sindicación y de huelga, de esas instituciones brotaría espontáneamente el contrato colectivo, pues en esos derechos

sociales estaban las bases para generar ulteriormente el contrato colectivo.

Mario De la Cueva, siguiendo a Duguit lo denominará convención colectiva de trabajo, atendiendo principalmente a que la naturaleza del mismo es distinta al contrato, pero admite que habiendo tomado carta de naturaleza en el derecho mexicano el contrato colectivo, en la Ley de 1970 se adoptó esa misma terminología, independientemente de que la naturaleza del contrato colectivo es distinta a la del contrato ordinario.

En México ya hubo ese tipo de legislación, pero siempre bajo una base contractualista. Cuando adquiere el carácter actual, es propiamente en la Ley de 1970, donde se define en el artículo 386. Este artículo sigue los lineamientos de la Ley de 1931, pero hay una nota que incorpora, consistente en que puede celebrarse con una o más empresas o establecimientos. El término “establecimiento” aparece en el artículo 16 de la Ley de 1970, que dice textualmente:

“...Artículo 16. 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...”⁵¹

Se trata, pues, de “la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante”, está vinculada a la empresa, pero que tiene una autonomía técnica. Todavía es difícil configurar este fenómeno, pero esta disposición atendió a la realidad de la desconcentración de las empresas para que así pudiesen actuar con mayor agilidad, aun cuando en el orden jurídico hay una vinculación. Esto tiene repercusiones en materia de huelga, puesto que pueden celebrar contratos colectivos distintos sindicatos, uno con la empresa y otro con el establecimiento, cosa que Mario de la Cueva no había previsto y que conduce a tremendos problemas, porque él había considerado en su *nuevo derecho mexicano del trabajo*, que no había más que un sindicato para la empresa y todos sus establecimientos, y no ocurre así. Puede dar pábulo a que una empresa que crea establecimientos, tenga contratos colectivos distintos y la huelga no afecte por igual a toda la unidad económico-jurídica. Esto es algo que la Ley laboral no puede impedir actualmente, a menos que haya una reforma al respecto.

⁵¹ Suárez Gaona Enrique. Origen y Repercusiones de la Primera Ley Federal del Trabajo. México, 1931-1981, p. 231.

Por otra parte, los sindicatos de patrones existen en teoría, pero en la práctica no se dan los contratos colectivos celebrados con varios patrones. La realidad es que el contrato colectivo se suele celebrar con un solo patrón, y que cuando intervienen varios patrones se da la figura del contrato-ley.

Hay una diferencia fundamental en el derecho laboral mexicano con el de otros países de Europa, en los que no obstante haber un derecho laboral avanzado, no tiene una fisonomía clara. Bajo el régimen del contractualismo los patrones están en posibilidad de aceptar la contratación o de rechazarla, aunque están obligados bajo ciertas condiciones a entrar en la negociación colectiva, pero no ocurre como en el derecho mexicano donde el contrato colectivo puede ser impuesto a los patrones mediante el ejercicio de la huelga, conforme al artículo 387 de la Ley laboral. Con ello se rompe la estructura del contrato ordinario que expresa un acuerdo de voluntades; en México se trata de un **contrato presionado legalmente**.

En el procedimiento de huelga hay tres fases. De **avenimiento**, de **calificación de la huelga** para determinar si es legalmente existente o inexistente, y el de **imputabilidad**, que se produce cuando los trabajadores someten la huelga al arbitraje.

Mario de la Cueva se refiere a los principios de **igualdad y libertad de negociación y contratación**, que todavía se mantienen en Italia, en Alemania y en España en cierta forma. Expresa magistralmente la doctrina del contrato colectivo al decir que el movimiento obrero le impuso a la burguesía y al Estado su reconocimiento como clase social y el derecho a actuar libremente para la realización de sus fines; por lo que su primer camino sería la celebración de las convenciones colectivas o contratos colectivos. En segundo lugar hizo a un lado la idea de la igualdad individual de naturaleza puramente formal, y planteó la tesis de la igualación de las fuerzas sociales, a cuyo efecto convirtió al derecho laboral en el estatuto que se propone la dignificación del trabajo. Se abandonó el principio del derecho civil de la libertad irrestricta de contratación y se impuso al empresario la obligación de celebrar el contrato colectivo.

Mario de la Cueva, señala que en el nuevo derecho social surgieron instituciones sustantivas y procesales para la protección del trabajo, pero esta opinión no corresponde a la realidad. Lo cierto es que desde 1931 hasta 1980, durante 50 años el derecho sustantivo laboral en México tenía un gran contenido, pero en casos de conflicto estaba gobernado por el derecho civil; por lo que la voluntad del patrón se imponía en los procedimientos laborales. Aun

cuando en el derecho sustantivo prevalecía la protección al trabajador, el derecho procesal había quedado completamente a la zaga y no aplicaba esos principios. Allí operaba el principio de la autonomía de la voluntad, que todavía arroja un lastre, pues en los convenios de terminación de la relación laboral, el trabajador manifiesta que no tiene nada que reclamar por habersele cubierto todas las prestaciones a que tiene derecho, con una declaración abstracta, a pesar de que el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo requiere que los convenios ante las Juntas deben contener “una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él”; y que será nula la renuncia que los trabajadores hagan de sus derechos laborales, cualquiera que sea la forma o denominación que se les dé.

Sin embargo, se siguen redactando las renunciaciones al empleo en las oficinas de las empresas, donde en muchas ocasiones hay una buena fe y respetabilidad de las mismas, pero en otras son elaboradas por los abogados de las empresas, e inclusive con **machote**, lo que ha dado lugar a ejecutorias en materia de amparo, en algunos Tribunales Colegiados de Circuito, estimando que en tales casos no debe otorgárseles validez.

Todavía prevalecía en el proceso laboral el principio de igualdad ante la Ley del Código de Napoleón, a pesar de que la condición económica del trabajador es muy desigual respecto del patrón y no se pueden situar en un plano de igualdad ante el litigio.

Por ello, las reformas procesales de 1980 introdujeron una serie de instituciones que reflejan una parcialidad tutelar dentro del marco jurídico, no en la arbitrariedad. El ilustre jurista brasileño Mozart Victor Russomano, lo definió acertadamente al decir que el derecho laboral es parcial, pero el juez debe ser imparcial. Así, cuando litiga un menor, tiene que darle asistencia legal en el proceso, según el artículo 691 de la Ley laboral, que establece:

“Los menores trabajadores tienen capacidad para comparecer a juicio sin necesidad de autorización alguna, pero en el caso de no estar asesorados en juicio, la Junta solicitará la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para tal efecto. Tratándose de menores de 16 años, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo les designará un representante”.

Al respecto, resulta oportuno dar a conocer la tesis, que lleva por rubro:

“Violación al procedimiento en materia laboral. La constituye la deficiente representación de los trabajadores menores de 16 años. Establece el artículo 691 de la Ley Federal del Trabajo, que cuando los trabajadores sean menores de 16 años, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo les designará un representante, de tal forma que si no se cumple con dicho dispositivo, obviamente que el trabajador estaría deficientemente representado en el juicio, lo que constituye sin lugar a dudas una violación al procedimiento en los términos del artículo 159, fracción II de la Ley de Amparo, ya que el espíritu del legislador al establecer el precepto laboral en comento indudablemente lo fue el asegurar al máximo la debida representación de esos trabajadores.

Amparo directo 597/81, Juan Ricardo Alderete Garzo, 30 de octubre de 1981. Unanimidad de votos. Ponente: Gustavo García Romero, Secretario: Julio Jesús Ponce Gamiño. Informe 1981, Tercera Parte, Tribunal Colegiado del Octavo Circuito, p. 407.

En consecuencia, es necesario conocer lo dispuesto en el artículo 685 de la Ley de la materia, ya que estas normas rompen con el principio absoluto de igualdad ante la ley, y por lo tanto la Junta no puede perfeccionar una demanda del patrón pero puede hacerlo si se trata de un trabajador:

“Artículo 685.- El proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte. Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso.

Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea oscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta Ley. “

12.La política laboral en España.

Cabe hablar del derecho sindical en función de la doctrina y de la legislación positiva de cada país. Ahora voy a referirme a la proyección de los sindicatos en la época actual, desde la perspectiva de las nuevas corrientes sindicales en Europa.

Estos sindicatos se han apuntado grandes éxitos, pero actualmente se vive un momento crucial para el movimiento sindical: la crisis en las relaciones laborales motivada por la contracción del mercado y la adaptación a la nueva revolución científica y técnica. Esto impone la necesidad de que los sindicatos tengan una disposición al cambio en sus objetivos y en sus tácticas, y ello trae consigo consecuencias de orden económico, humano, social y político. Los sindicatos tienen que estar alertas para captar esas nuevas corrientes sociales. Se enfrentan también a otros problemas actuales, como son las empresas multinacionales, fenómeno que anteriormente no se había contemplado con la importancia y gravedad que reviste actualmente.

La creación de la Comunidad Económica Europea, significa que más de diez países de Europa se integren en un mercado común, habiéndose implantado en España a partir de enero de 1993 la libre circulación de personas, divisas y aranceles en todo el territorio de la Comunidad; y eso conlleva la exigencia de que los sindicatos deban dar una respuesta al reto que supone tratar problemas concernientes a esa integración, tienen que tratar globalmente los problemas que antes afrontaban únicamente desde el punto de vista nacional.

El investigador José Luis Guinea⁵², de la Universidad de Madrid, plasmó en su libro *Los sindicatos en la Europa de hoy*, un estudio de los movimientos sindicales europeos a partir de la Segunda Guerra Mundial.

Al hablar del movimiento sindical europeo, señala que se ha ido del sindicato de lucha al sindicato de negociación. El primer tipo de sindicato que se generalizó en el siglo XIX y principios del XX, rechaza el orden social, tanto jurídico y político como económico, proclama la necesidad de la lucha de clases y trata de que la clase obrera conquiste el poder político. Esto es un principio común a todos los sindicatos obreros en el siglo XIX. Actualmente se advierte una conversión gradual en Europa de los sindicatos obreros, en órganos de colaboración entre el capital y el trabajo; de tal manera que pueden considerarse en cierta forma como instrumentos de mediación entre las instituciones.

Un economista y sociólogo distinguido, Tannebaum, llegó a afirmar que los sindicatos podían convertirse en un seguro estabilizador para las relaciones de trabajo, no en un sentido contrarrevolucionario, sino en cuanto a mantener la defensa de los intereses de los trabajadores, pueden evitar convulsiones violentas; y considera que esa es la tendencia de los sindicatos actuales, que un

⁵² Guinea, José Luis. *Los sindicatos en la Europa de hoy*. Ibérico Europea de Ediciones, S.A. Madrid, 1977.

capitalismo inteligente debería respetar, como un cauce regulador de los conflictos por la vía pacífica.

El sindicato de negociación o de conciliación tiene estas características: en cuanto órgano de gestión y solución de los conflictos entre los trabajadores y la empresa, se ha transformado en un instrumento importante de conformación de la paz laboral. Esto ha conllevado una serie de etapas: la primera, la prohibición en el siglo XVIII de la coalición obrera, cuando se consideraba que era un factor perturbador. Después la de la tolerancia, subsecuente al reconocimiento de los sindicatos, en Inglaterra desde 1824, en Francia desde 1884. Posteriormente, tomaría carta de naturalización en el mundo el reconocimiento de los sindicatos. Por último, una cuarta etapa, la actual, de acceso a la representación en los órganos del Estado; con la aspiración de los sindicatos a participar en la esfera del Estado desde un punto de vista socio-económico, no como partido político, sino para insertarse en aquellas actividades que tienen una influencia en los problemas sociales.

Esto implica las siguientes connotaciones en la Europa Occidental: por un lado ha disminuido la separación entre las diferentes clases sociales, aparte de que las clases tienen una conformación compleja, no es sólo una confrontación entre la clase obrera y la capitalista, pues dentro de la clase obrera hay subclases y algunas de estas tienen económicamente una fisonomía que las distingue entre sí, al grado de que se dijo que un sector del sindicalismo inglés estaba integrado por aristócratas, porque tenía un poder económico y una catalogación salarial que lo distinguía de otros sindicatos más débiles.

Varios tipos de sindicalismo.

De aquí se derivan varios tipos de sindicalismo. **El sindicalismo de conciliación**, en el cual sus bases doctrinales y estatutarias se orientan a la aceptación de la estructura fundamental de la sociedad en que actúan.

Sobre ello, Denis Carriere,⁵³ un sociólogo canadiense de la universidad de Ottawa, señaló que en el mecanismo de la negociación colectiva hay dos tipos de sindicatos: aquellos que **están conformes con la estructura social actual** y que tratan, dentro de esa estructura, de obtener mejoras para los trabajadores; y los que **frontalmente rechazan de manera revolucionaria esa estructura** y pretenden sustituir el Estado actual por otro sistema estatal.

⁵³ Carriere, Denis *La estrategia de las negociaciones colectivas*. Traducción de Luis Enrique de la Villa, Editorial Tecnos, S. A. Madrid, 1982.

Considera Carriere que si no se está de acuerdo con el **continente**, con la estructura jurídica del Estado, es difícil que se puedan poner de acuerdo los sindicatos y los patrones en la discusión sobre el **contenido** de la negociación colectiva, del contrato colectivo.

A esta cuestión alude en su libro José Luis Guinea, cuando dice que hay sindicatos que aceptan la estructura económica y social existente y tratan de obtener mejorías dentro de esa estructura. Estima que este tipo de sindicato procura obtener las ventajas posibles en los contratos colectivos, dentro de una línea de pragmatismo, y acuden a la huelga sólo en casos excepcionales. Ven la contratación colectiva como el instrumento más importante de actuación sindical, de tal manera que puede llamarse un **sindicalismo de acción contractual**, un sindicalismo que trata de mejorar las condiciones de los trabajadores a través del incremento de las prestaciones en los contratos colectivos. La acción contractual es la táctica de este tipo de sindicatos.

El tercer instrumento – además de la huelga y la contratación colectiva que caracterizan el sindicalismo de conciliación- es el de la mediación política a través de los órganos de Estado, que en virtud de la influencia que los sindicatos tienen en los partidos políticos mediante sus propios trabajadores afiliados en ellos, llevan consigo las aspiraciones sindicales para que esos partidos defiendan los intereses de los trabajadores.

Sindicalismo reformista.

Señala Guinea que si bien el sindicalismo de conciliación predominó en gran parte de las naciones europeas (Alemania, Inglaterra, Suecia, Holanda, Austria), el **sindicalismo reformista** tuvo mayor influencia en Francia e Italia, a la vez que allí se manifestó un **pluralismo sindical**.

Este tipo de sindicalismo –expresa- ve en el sistema capitalista un régimen basado en la propiedad privada de los bienes de producción y, en el Estado, el instrumento máximo de esos propietarios privados.

Al respecto, considera que en ambos países se trató de realizar un programa de reformas democráticas y sociales, que respetando la esencia del sistema, se encauza a una superación en el futuro. En él se manifiestan dos vertientes: la socialista y la demócrata-cristiana, y no preconizan la lucha de clases como método de acción para superar la diferencia de clases. La contratación colectiva es el

instrumento fundamental, si bien la huelga ha sido últimamente revalorizada y se está acudiendo a ella como medio de presión para conseguir la mejoría de las condiciones de trabajo cuando la negociación colectiva voluntaria no da resultados fructíferos.

Partidarios del socialismo, en tanto que concepción económica, pretenden hallar la tercera vía lejos del capitalismo y del comunismo. La contratación colectiva es, para el sindicalismo reformista, el instrumento fundamental a través del cual pretenden lograr la transformación progresiva del sistema capitalista. La huelga ocupa un lugar, sin duda, menos importante, pero que no deja de ser necesaria, aunque debe limitarse su uso a los momentos inevitables. Una creciente tendencia hacia posiciones `duras por parte de los sindicatos reformistas ha hecho que la huelga haya sido notablemente revalorizada en los presentes momentos.

Sindicalismo revolucionario.

Este tipo de sindicalismo predominó en el siglo XIX y parte del siglo XX, optando por la lucha de clases; propugnaba la acción directa para liberar de la opresión y de la explotación a los trabajadores, a la clase obrera; y no descartaba la violencia.

Esta concepción del sindicalismo, según José Luis Guinea está en decadencia en Europa, tanto en la teoría como en la práctica, y sólo grupúsculos radicales la mantienen, pero ya no se refleja en los grandes sindicatos europeos.

El nuevo movimiento europeo

El nuevo movimiento obrero europeo tiene estas características: es un **movimiento unitario del trabajo**, con independencia de las ideas políticas o filosóficas y de las creencias religiosas, que trata de agrupar a los trabajadores y reflejar la opinión de los mismos. Es reivindicativo, es decir, **no político**, sino que aspira a **reivindicaciones** obreras; en la inteligencia de que éstas no se limitan a las puramente económicas, sino que reivindican todas aquellas mejoras que interesen a los trabajadores, desde la participación efectiva en la administración de la empresa y en los órganos de dirección de la economía, hasta los derechos sociales y políticos; participación en la seguridad social, en la enseñanza, en problemas de vivienda, etc., pero siempre contemplando como **finalidad fundamental la económica y social**.

Este movimiento sindical se considera alejado de los errores y limitaciones del anarco-sindicalismo que despertó las energías idealistas de grandes líderes y de grandes grupos obreros, pero que se pueden considerar anacrónicos y utópicos, porque no han logrado encarnar en las realidades. Entiende que la ideología anarquista o anarcosindicalista que cuenta con grandes pensadores como Kropotkin, Bacunin, Malatesta, contrapuestos a las corrientes marxistas en la exaltación del individuo y de la libertad, no ha podido conjugar este ideal en la práctica con realizaciones positivas; siempre se ha truncado por el divorcio entre la utopía y la realidad.

Considera ese movimiento sindical, que el anarco-sindicalismo, de una enorme energía y vitalidad, se ha traducido en revoluciones estériles y no ha cristalizado en la práctica. Por ello, está alejado de esa corriente y también del sindicalismo político revolucionario.

Es reivindicador de los derechos e intereses obreros. No es que sea neutral en política, pero no está vinculado a una ideología política determinada. Trata de tomar por sí las posiciones en la vida sindical, social y política, no a través de partidos determinados, si bien sus propios miembros como militantes llevan la influencia de esa ideología sindical a los partidos respectivos, aunque sin hipotecar la independencia sindical. Esas son algunas características del movimiento sindical europeo.

En la *Revista Internacional del Trabajo*, Francisco Pérez Amorós y Eduardo Rojo⁵⁴, profesores titulares de derecho del trabajo de la Universidad de Barcelona, presentan un estudio sobre las repercusiones en España del Mercado Único Europeo, en vista de que la adhesión de España a la Comunidad Económica Europea, a partir de 1986, ha tenido importantes repercusiones en el campo de las relaciones laborales; lo que influye en el término tan en boga de la flexibilidad del Derecho del Trabajo, para que los empresarios españoles puedan enfrentarse a la competencia europea.

Esta tendencia ha significado un deterioro del principio de la estabilidad en el empleo, apuntando algunas de las características que presenta la realidad española, diferenciándose de los restantes países de la Comunidad Económica Europea, a saber:

El elevado índice de temporalidad en la contratación, utilizando las empresas las facilidades que le proporciona la legislación, bajo el enfoque del fomento del empleo, al punto de que entre el segundo trimestre de 1987 y el cuarto de 1989, el número de trabajadores

⁵⁴ *Revista Internacional del Trabajo*. Volumen 110, Núm. 2, 1991-1992, p. 247

sujetos a contratación temporal alcanzó a más del 30% de la población asalariada. Parece desprenderse de sus observaciones que esto constituye una de las manifestaciones del llamado “derecho del trabajo atípico”, que incide de manera desfavorable en la formación profesional de los trabajadores, puesto que su falta de continuidad les impide capacitarse y adiestrarse en la actividad de su empleo.

Otro de los aspectos de esta flexibilidad es el trabajo a tiempo parcial, que ocasiona la reducción en las cotizaciones a la seguridad social, que reportaría el trabajo por jornada completa. Indican que la legislación española prohíbe las empresas de trabajo temporal, a diferencia de la mayoría de los países comunitarios europeos; si bien esas empresas existen de *facto*.

Por ello estiman que debe propugnarse un empleo estable y calificado para las empresas españolas, a fin de enfrentarse a la competencia que supone la entrada en vigor del Mercado único Europeo; y que sólo se permitan las empresas de trabajo temporal, que estén justificadas por su propia razón de ser, y que se hallen vinculadas a obligaciones de formación profesional de los trabajadores.

En este sentido, sugieren una regulación legal para la contratación temporal, que la reglamente por causas justificadas de excepción; así como la terminación de la relación de trabajo, que obedezca a incumplimiento probado de las obligaciones del trabajador o a las necesidades objetivas de la empresa.

Es interesante la modalidad que mencionan de apoyo gubernamental a las iniciativas de **auto-ocupación**, para propiciar el desarrollo de las empresas creadas por los trabajadores desempleados y proporcionan el dato de que en otros países de la Comunidad Económica Europea se ha producido la supervivencia de estas empresas a los dos años de su constitución en un 70% de las mismas.

Destacan la necesidad de impulsar en los planes de política de empleo el acceso juvenil al mercado laboral, y además, su permanencia en él. Señalan que los sindicatos españoles mantienen la tendencia del diálogo y concertación entre fuerzas sociales, la que debe encontrar una respuesta adecuada del empresariado.

En este sentido, hacen notar el riesgo de que exista una “Europa de dos velocidades”, avanzada en lo económico y rezagada en lo social. Consideran que la competitividad de la economía española, no provendrá únicamente de los niveles salariales, sino también derivará de otros factores: nivel de calificación de la mano

de obra; progreso tecnológico; concepción y calidad de los productos y canales de distribución; dotación de infraestructura y servicios públicos; costo del capital y de las materias primas y bienes intermedios; dimensión adecuada de la empresa y, por último, existencia de un equilibrio básico en el plano macroeconómico.

13. La negociación colectiva en Italia.

El profesor de sociología de la Universidad de Milán, Guido Baglioni⁵⁵, presenta, a su vez, en ese mismo número de la *Revista Internacional del Trabajo*, un estudio sobre el mosaico de la negociación colectiva en Italia durante el decenio de 1980, del que tomo algunas notas significativas. Señala que las negociaciones de empresa para la negociación colectiva, se centran predominantemente, en cuanto al alcance, en cuatro cuestiones: los derechos sindicales, empleo y mercado de trabajo, remuneraciones y horarios.

Estimamos interesante transcribir estas cuestiones, por lo que pueden tener de ilustrativo:

- ◆ **Derechos sindicales:** información y estudio conjunto de los planes de inversión y de reconversión, examen de las innovaciones técnicas y organizativas, análisis de la descentralización de la producción;
- ◆ **Empleo y mercado de trabajo:** defensa de la integridad de la plantilla en caso de excedente de mano de obra; protección del empleo, y formas y procedimientos de contratación;
- ◆ **Salarios:** este epígrafe engloba las cuestiones habituales, tales como las primas de productividad, los aumentos lineales por encima de los mínimos contractuales aplicables a los convenios de rama y otros aumentos globales, pero también un claro retorno a los incentivos salariales ajustables (primas de asistencia, primas de productividad);
- ◆ **Horas de trabajo:** su estructura general a lo largo del año (vacaciones, días festivos oficiales, etc.), en este aspecto, la reducción de la semana laboral es en la actualidad un tema poco debatido en las negociaciones;

⁵⁵ Volumen 110, Núm. 2 1991-1992, p. 263.

- ◆ **Clasificación de los puestos de trabajo:** pasó de una clasificación a otra, con retribuciones económicas en función de las calificaciones adquiridas en el puesto anterior; y nuevos sistemas de clasificación (cuestión muy reciente todavía, que se aplica en raras veces);
- ◆ **Reglamentos interiores y organización del trabajo:** reconocimiento y extensión del control sindical; implantación de procedimientos para la negociación previa de las modificaciones previstas en esta esfera;
- ◆ **Formación:** capacitación de nuevos trabajadores y, cuando se introducen innovaciones técnicas, reconversión de los trabajadores que cambia de puesto de trabajo dentro de la empresa;
- ◆ **Medio ambiente de trabajo:** no se trata sólo del medio ambiente físico sino también de la mejora de las medidas de seguridad y salud en el trabajo (instrucciones para la prevención de accidentes, rotación de los asalariados que realizan tareas singularmente penosas o nocivas);
- ◆ **Servicios sociales:** atención médica, ropas de trabajo, comedores y transporte provisto por la empresa; y también, menos frecuentemente, otros servicios externos (residencias para vacaciones, economatos de empresa, actividades de ocio y esparcimiento).

Estimo interesante destacar, que los problemas que conlleva la llamada “flexibilidad”, que en la práctica significa normas contractuales de excepción que afectan la protección tradicional del trabajo, se llevan a cabo en Italia en el marco de la contratación colectiva, y por consiguiente, en una forma consensual con los trabajadores. Pero hay otra modalidad importante, consistente en que no sólo los trabajadores deben capacitarse, sino también el personal que ejerce funciones de administración en las empresas. En nuestro concepto podría decirse que esto implica implantar una **cultura de trabajo en los operarios y una cultura del trabajo empresarial**.

Lo anterior, me permite considerar que los nuevos sistemas de producción exigen una estrecha cooperación entre el personal y la dirección, así como la participación de los trabajadores en la adopción de decisiones de la empresa, de la que antes estaban excluidos. No obstante la tendencia paralela a la <<descolectivación>> o <<individuación>> de las relaciones laborales,

las nuevas tendencias de la producción convergen también con unas ventajas que solían ir unidas a la representación de los trabajadores en la empresa:

- resultará cada vez más fecunda la cooperación entre el personal y la dirección, así como la participación de abajo arriba, tanto vertical como lateralmente, en la organización de la empresa. Se ha dicho que el <<mecanismo de la voz>>, inherente a la participación de los trabajadores, reduce los costos de transacción de las empresas, al inculcar a su personal un mayor interés por sus logros y al dar continuidad a las relaciones;
- los lugares de trabajo <<de gran rendimiento>> requieren una infraestructura de enseñanza y formación y la voluntad de dispensar readaptación profesional, lo cual solicita la función tradicional de formación de los sindicatos. Por otra parte, la utilidad de la participación sindical en los programas de formación puede consistir en dispensar la enseñanza general, además de la específica de la empresa, lo cual facilita la movilidad en el mercado de trabajo de la población activa y pone de manifiesto la existencia de un efecto externo positivo de los sindicatos en los sistemas descentralizados;
- la intensidad de la competencia y la rápida adaptación a los progresos técnicos obligan a elevar constantemente la productividad. Esa mayor productividad no puede lograrse de arriba abajo, sino que exige la capacidad de resolver problemas, la <<habilitación>> y la participación de los propios trabajadores en la planificación, y no puede limitarse a la mera aplicación de los cambios orgánicos. Consta que la participación del personal en el propio lugar de trabajo trae consigo una difusión más rápida y eficaz de las nuevas tecnologías;
- aunque se tiende claramente a una descentralización de las decisiones prácticas, la organización moderna de la producción incita asimismo a la adopción de nuevas formas de organización en red, por cuanto la <<productividad>> global de la empresa puede depender cada vez menos de ella exclusivamente. De lo que se trata es de ver qué soluciones institucionales pueden: a) garantizar la disponibilidad de personal capacitado en el mercado de trabajo externo y b) constituir el método óptimo de impedir que surjan atascos en la producción a causa de una difusión lenta de las <<prácticas óptimas>>. Tradicionalmente, los sindicatos han contribuido a resolver tales problemas de intermediación del mercado de trabajo entre la empresa y su entorno exterior.

Como quedó dicho, un problema social y laboral grave en los países industrializados es el declive de las perspectivas laborales de las personas poco calificadas, que se plasma en la concentración del desempleo (en particular el de larga duración) en esta categoría de trabajadores o en una remuneración baja (tanto absoluta como relativa) de los que trabajan. Aunque la solución a largo plazo consiste claramente en una adaptación positiva a la evolución de la economía mundial y en una política de enseñanza y formación, está pendiente un problema grave más inmediato. Es indispensable darle una solución adecuada para poder mantener unos flujos de comercio y de inversión más libres, ya que la persistencia o la agravación del desempleo o de los problemas de remuneración insuficiente fomentarán las presiones proteccionistas.

Hay también un problema grave de desigualdad propiamente dicha de países industrializados. Más adelante se detallarán varias propuestas encaminadas a resolverlo. Son de dos clases: subvenciones a los empleadores, que resultan en especial pertinentes cuando las instituciones existentes apuntalan los salarios de los trabajadores poco calificados, y las subvenciones a los propios trabajadores, que tienen especial pertinencia cuando los salarios mínimos son bajos.

Cabe imaginar dos grandes formas de fomentar la creación de puestos de trabajo de poca productividad, especialmente en el sector ajeno al comercio exterior. La OCDE parece preferir la liberación del mercado de trabajo y desaconseja la otra posibilidad, consistente en <<concesiones fiscales o en subsidios de empleo>>. Es cierto que el hecho de subvencionar puestos de trabajo poco remunerados no es una política viable contra el desempleo si no surte efectos dignos de mención. Pero se puede decir lo mismo de la liberalización del mercado de trabajo, cuya eficacia sigue discutiéndose ampliamente. Como modo de aumentar la eficacia, quizá no haya una gran diferencia entre esas dos estrategias.

Al margen de las transferencias a empresas con fines de creación de empleos, subsiste el problema de los trabajadores pobres, sobre todo cuando las fuerzas institucionales no apuntalan sus salarios. Edmund Phelps ha hecho una propuesta relativa a los subsidios de empleo para los salarios bajos, con objeto de solventar ese problema. Según él, <<como los ingresos laborales de los más pobres son muy bajos, sería perfectamente posible que la sociedad introdujera unos cambios institucionales, con la intervención del aparato estatal, con objeto de llevarlos>>. Aboga por <<un sistema de subvenciones (tal vez en forma de crédito fiscal) a las empresas que reunieran las debidas condiciones, esto es, que dieran empleo a

trabajadores de salarios bajos>>. Esto incitaría mucho a las empresas a contratarlos y, por consiguiente, aumentaría a la vez las oportunidades laborales y los ingresos de los poco remunerados, y ofrece varias ventajas en comparación con otros mecanismos posibles. Por ejemplo, un plan como el de Crédito Fiscal para los Ingresos Ganados, en los Estados Unidos, tiene el inconveniente de que las empresas reaccionan ofreciendo salarios más bajos a quienes reúnen las debidas condiciones para ese crédito. De manera análoga, los planes de <<subasta>> de fondos de subvención del empleo a las empresas se prestarían a fraudes.

Además, como queda dicho, los programas de transferencia de prestaciones de desempleo <<favorecerían a una categoría de personas (desempleados o beneficiarios de una asistencia social) en la competencia por conseguir un puesto de trabajo, a expensas de otros que tienen una reivindicación moral igualmente fuerte>>.

Unos subsidios semejantes están justificados por varias razones. En primer lugar, hay un claro deber moral de mitigar la dura condición de las personas más pobres.

En segundo lugar, se derivarán beneficios sociales de la reducción de las patologías sociales que engendran el fuerte desempleo y la pobreza. De hecho, el valor de esos beneficios sociales constituye una justificación fundamental para abonar subsidios salariales.

En tercer lugar, la mayor movilización de recursos humanos y el ahorro en el pago de prestaciones sociales surtirán efectos positivos.

Por último, puede haber también ganancias en forma de una distribución más eficaz, al estimular más a los menos remunerados a conservar un puesto de trabajo y a laborar diligentemente. Esto rebaja el salario necesario para estimular a los trabajadores y contribuye a reducir el desempleo en un plano más general. El único inconveniente es el costo de rendimiento de unos impuestos superiores a lo necesario para financiar los subsidios, pero es muy probable que las ventajas sean mayores que los inconvenientes.

14. La experiencia laboral en la industria japonesa.

Incidentalmente, es oportuno aludir a la experiencia laboral de los japoneses, donde en contraste con el concepto de la **flexibilidad** europea, basada en la modernidad técnica de la empresa y la libertad de la misma para efectuar la estabilidad en el empleo, cuando lo requiera la eficacia de la producción para la competitividad, el sistema de trabajo japonés descansa, contrariamente a esa orientación, en arraigar al trabajador en la empresa como un incentivo para su mayor rendimiento y mejor calidad en la producción.

Al respecto, Susumo Watanabe⁵⁶, profesor de economía de la Universidad Internacional de Tokio, en su estudio intitulado *Los círculos de control de la calidad japoneses. Razones de su eficacia*, presenta esas aleccionadoras conclusiones. Señala que los europeos y los norteamericanos quedaron sorprendidos al advertir que las innovaciones más importantes de la industria japonesa no consistían en la robótica, sino que la organización del trabajo y el control de calidad eran los factores determinantes de la competitividad del Japón. Cita a otro tratadista japonés, Imai, para explicar que la palabra “calidad” la entienden en la acepción más amplia. “En este sentido, la calidad no se refiere únicamente a los productos y servicios, sino también al modo en que trabaja la gente, funcionan las máquinas, se aplican los sistemas y procedimientos, etcétera. Abarca todos los aspectos del comportamiento humano”.

Señala Susumo Watanabe, que el sistema de **empleo vitalicio** que rige en grandes empresas vincula a los trabajadores con los intereses de ellas, en virtud de que su desarrollo va unido al propio bienestar y seguridad de los mismos. Y proporciona el dato significativo de que en una encuesta que efectuó a fines de 1983 en la industria japonesa del automóvil, quedó demostrado en cinco de las más importantes, que el control de calidad y los planes de sugerencias “incidían, en conjunto, con mayor fuerza en la productividad del trabajo que las técnicas de automatización fabril basadas en la microelectrónica”.

De este trabajo se desprende la gran dificultad de restablecer el pleno empleo en la mayor parte del mundo, y no hay, por cierto, estudio o análisis reciente del problema del empleo que ni insista en la imposibilidad de discurrir una solución simple e indolora. La acción nacional viene coartada por obstáculos internos que se oponen a la reforma y por fuerzas económicas exteriores. Al mismo tiempo, la cooperación internacional es hoy más débil ante los irresistibles factores de cambio mundial y no parece nada fácil reconstituirla. El

⁵⁶ Susumo Watanabe. *Revista Internacional del Trabajo*. Volumen 110 Núm. 2, 1991-1992, p. 197.

presente trabajo así lo confirma, pero hay razones convincentes para decir que la comunidad internacional no puede dejar las cosas como están.

En primer lugar, por muy difícil que resulte, es hoy más indispensable que nunca encontrar soluciones viables al doble problema del desempleo en masa en los países industrializados y al imperio del desempleo y la pobreza en los países en desarrollo, que engendran un enorme desperdicio de recursos y un grado inaceptable de padecimientos humanos. La actual situación del empleo ha dado lugar a una exclusión social creciente, al aumento de las desigualdades entre países y en el interior de los mismos, así como a toda una serie de males sociales consiguientes. De ahí que resulte moralmente inaceptable y económicamente irracional. A la inversa, son palmarios los beneficios del pleno empleo: *ceteris paribus*, traerá consigo una mejor integración social, una producción más alta y una mayor justicia social.

En segundo lugar, si la mayoría de los países optaran por la actitud derrotista de que es imposible alcanzar el pleno empleo, probablemente ello contribuiría a empeorar la situación actual, no sólo porque las políticas nacionales dejarían de atribuir la prioridad necesaria a la meta del empleo, sino también porque dificultaría el desarrollo de la acción internacional en cooperación que es imprescindible para mejorar la situación mundial del empleo.

Esta razón conexas a la primera obedece al hecho de que es difícil movilizar la acción internacional en torno de un objetivo que muchos consideran inasequible; por eso, en este sentido, la actitud derrotista respecto del pleno empleo se convierte en una profecía que por su propia naturaleza contribuye a cumplirse.

Tanto la inaceptabilidad de la actual situación del empleo en el mundo como las consecuencias nocivas que acarrearía la actitud derrotista respecto de la posibilidad de mejorarla constituyen un poderoso argumento en pro del apego renovado al objetivo del pleno empleo en los planos nacional e internacional. Ahora bien, ya hay un instrumento internacional del trabajo, a saber, el Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122), que insta a fijarse el cometido del pleno empleo y que ha sido ratificado por más de ochenta Estados Miembros. Así pues, existen las disposiciones convencionales; tan sólo hace falta desplegar mayores esfuerzos para plasmar su contenido en la realidad.

La tercera razón imperiosa es que hay margen para una acción eficaz tanto en el plano nacional como en el plano internacional. De hecho, se derivarán grandes beneficios si todas las naciones se

comprometen serie y aunadamente a alcanzar la meta del pleno empleo. Por ejemplo, esto facilitará mucho el establecimiento de una nueva cooperación para la ordenación de la economía mundial. La coordinación de las políticas macroeconómicas y la implantación de un sistema ordenado de tipos de cambio internacionales serían más fáciles si todos los países dieran gran prioridad al pleno empleo como objetivo de su política nacional. <<Cuando un gobierno se preocupa más de la inflación que del desempleo y otro hace todo lo contrario, es lógico pensar que no se pondrán de acuerdo en la necesidad de actuar de consumo>>.

Analógicamente, con un compromiso común de promover el pleno empleo será más probable que se establezca en la economía mundial un nivel de demanda más alto, lo cual ofrecerá a su vez un ambiente internacional más propicio a los países que están llevando a cabo una reforma económica. Por ejemplo, la liberalización del comercio impondrá costos a corto plazo más bajo y acarreará beneficios más altos cuando haya una demanda efectiva suficiente en la economía mundial.

En cambio, si los países optan por aislarse del resto del mundo para resolver el problema del empleo y si intentan contener el progreso hacia la integración de la economía mundial. En un plano más fundamental, los altos niveles de la demanda efectiva en los países industrializados, a los que sigue correspondiéndoles el 79 por ciento de la producción mundial mejorarán siempre las perspectivas de crecimiento de las economías en desarrollo y en transición, gracias a la mayor demanda de sus exportaciones y al incremento de las inversiones extranjeras. En cambio, si los países optan por aislarse del resto del mundo para resolver el problema del empleo y si intentan contener el progreso hacia la integración de la economía mundial, menguará el grado de bienestar en la Tierra.

Esto puede desembocar en una sociedad humana más dividida, desigual y políticamente turbulenta. En particular, si los países industrializados ceden a las presiones proteccionistas, quedarán arruinadas las esperanzas de progreso material para la inmensa mayoría de la humanidad. Procede recordar a este respecto uno de los principios fundamentales enunciados en la *Declaración de Filadelfia*: <<La pobreza en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad de todos>>.

Ahora bien, habida cuenta del actual y general escepticismo a propósito de la posibilidad de llegar al pleno empleo, conviene examinar lo ocurrido entre 1950 y 1973, período en el cual hubo efectivamente pleno empleo en los países industrializados y mejoró la situación de la ocupación en los países en desarrollo. Individuando

los factores que hicieron esto posible, cabe extraer enseñanzas valiosas sobre las medidas que deben adoptarse para salir del actual callejón sin salida del desempleo ingente. Es cierto que las circunstancias el análisis del pasado puede aportar muy útiles indicaciones sobre los elementos básicos e indispensable para el restablecimiento del pleno empleo.

15. Repercusión de las innovaciones técnicas en el derecho del trabajo.

El actual desempleo en masa contrasta poderosamente con la situación imperante no hace tantos años en los países industrializados. En los decenios de 1950 y 1960, los países industrializados más destacados consiguieron el pleno empleo, incluso con exceso. Además de dar trabajo a sus propios ciudadanos, proporcionaron ocupación a personas inmigradas. En países como Francia y la República Federal de Alemania, casi el 10 por ciento de la población activa procedía de otras naciones. Entre 1950 y 1973 hubo en los países industrializados una expansión sin precedentes de la producción y del consumo, al ritmo de casi el 5 por ciento al año. A ello se sumó un fuerte crecimiento del comercio mundial, sobre todo en el caso de los productos manufacturados.

Casi todos los países en desarrollo participaron también de esa prosperidad mundial, que redundó en beneficio. Muchos países asiáticos y latinoamericanos emprendieron una verdadera revolución industrial en esos años posteriores a la guerra.

El período de prosperidad simultánea del Norte y del Sur acabó con la primera sacudida petrolera de 1973. Desde entonces, la tasa de crecimiento de los países de la OCDE y del PIB mundial se ha reducido casi a la mitad. No es pues extraño que en dichos países haya habido últimamente unas tasas de desempleos muy altos, inimaginables antes. Por esta misma razón, y en fuerte contraste con las mayores oportunidades de empleo y el sensible aumento del nivel de vida medio de entonces, muchos países del Sur han experimentado en los quince últimos años una desindustrialización, un gran descenso de los ingresos por persona y un subempleo mucho mayor y manifiesto.

El pleno empleo se debió a tres características esenciales del sistema. En primer lugar, después de la Segunda Guerra Mundial el sistema económico internacional dio gran prioridad al objeto del pleno empleo, *leitmotiv* implícito en casi todos los documentos oficiales del nuevo orden económico internacional de la posguerra. Así, por ejemplo, las partes contratantes en el GATT declaraban lo siguiente

en la primera fase del preámbulo: <<Reconociendo que sus relaciones comerciales y económicas deben tender *al logro de niveles de vida más altos, a la consecución del pleno empleo y de un nivel elevado, cada vez mayor, del ingreso real y de la demanda efectiva, a la utilización completa de los recursos mundiales...*>>

Por consiguiente, con arreglo al GATT no se consideraba que el libre intercambio fuera un fin en sí mismo, sino, de manera explícita, un instrumento de fomento de la demanda efectiva y del pleno empleo. Análogamente, la *Declaración de Filadelfia*, que la OIT adoptó en 1944, insta al logro del pleno empleo como objetivo de primer orden de las políticas nacionales.

En segundo lugar, había un consenso social en los países industrializados en lo que atañe a los medios institucionales pertinentes para la fijación de los salarios y de los precios, a la distribución entre los salarios y los beneficios y a las políticas fiscal, crediticia y social del Estado, que garantizaba un nivel de vida mínimo y mantenía la demanda global. En materia de fijación de los salarios, por ejemplo, la negociación del salario de productividad que prosperó en esos años contribuyó decisivamente a que se mantuviera más o menos constante la relación entre los salarios y los beneficios en el producto nacional y a que fuera adecuada la tasa de crecimiento de la demanda de consumo.

En tercer lugar, en el plano internacional el sistema económico mundial funcionó con arreglo a dispositivos monetarios y comerciales estables.

A fines del período surgieron graves dificultades en los planos nacional e internacional, que influyeron mutuamente y de modo acumulativo, en detrimento de todo el sistema. El dispositivo monetario de Bretton Woods se desintegró a fines del decenio de 1960. A principios del siguiente era ya tan frágil que se desmoronó por obra de las dos sacudidas petroleras, llevando con ello a la economía mundial a un largo período de crecimiento lento a partir de 1973. También quedó desbaratado el consenso social anterior, que era una pieza fundamental para el funcionamiento del sistema económico.

Debido a la quiebra del sistema de Bretton Woods y de las reglas internacionales de coordinación, no fue posible rectificar los desequilibrios de balanza de pagos entre naciones (derivados de la primera sacudida petrolera), con un ritmo de crecimiento de la demanda que resultara compatible con el pleno empleo y con una inflación modesta.

Por aquel entonces, la mayoría de los economistas pensaban que la introducción de tipos de cambio flotantes daría al sistema una mayor flexibilidad y suprimiría una traba importante del crecimiento económico. En la práctica, esto resultó una ilusión y reaparecieron muy pronto los mecanismos de ajuste asimétrico del sistema económico internacional.

Los países que venían rigiéndose por una política expansionista keynesiana después de la sacudida que provocó el precio del petróleo empezaron a padecer dificultades crecientes de balanza de pagos y a enfrentarse con la perspectiva de una devaluación de su moneda en condiciones que eran inflacionistas.

A causa de la descomposición paralela de las reglas internas de coordinación con respecto a los salarios y los precios, era más difícil recurrir a la variación de los tipos de cambio como dispositivo equilibrador en la esfera internacional.

En el curso de invierno de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional Autónoma de México, que tuvo lugar en enero de 1990, participaron eminentes maestros de la materia procedentes de América y Europa, en donde se trataron las repercusiones de los cambios tecnológicos en las transformaciones sociales, que a su vez inciden en el derecho del trabajo, imprimiendo modalidades de flexibilidad, para adoptarlos a las situaciones de crisis económica y fomentar el empleo.

Sobre esta cuestión, Raffaele de Luca Tamajo.⁵⁷ Profesor de derecho del trabajo de la Universidad de Nápoles, presentó un documentado estudio sobre *La flexibilidad del trabajo en los países de la Comunidad Económica Europea*, en el que alude al “Derecho del Trabajo de emergencia”, que permite variaciones en el horario de la jornada diaria o semanal, según la mayor o menor intensidad de las actividades de la empresa; combinar un trabajo subordinado a tiempo parcial con un segundo trabajo autónomo, definido como “trabajo azul” para distinguirlo del “trabajo negro o sumergido”, por ejemplo, el obrero de una fábrica metalúrgica que labora media jornada, y en el mismo día atiende después su propio taller mecánico. Y el estímulo de la capacitación profesional, con los “contratos de formación y trabajo”.

Estas modalidades, donde la ocupación es el objetivo primordial de la flexibilidad, en algunos casos excesiva, al dar como posible un número de 19 millones de desempleados en la Europa occidental, se

⁵⁷ Raffaele de Luca Tamajo. La flexibilidad del trabajo en los países de la Comunidad Económica Europea. Cuestiones laborales. Universidad Nacional Autónoma de México, México, 1988, p. 219.

ha ido moderando por el control sindical y administrativo. Y opina que el desafío que enfrenta el derecho del trabajo en Europa, consiste en adaptarse a las exigencias de la flexibilidad, sin que “se lesionen aquellas garantías fundamentales del trabajador que constituyen ahora un patrimonio de civilización de los ordenamientos jurídicos europeos”.

A su vez, Rafael Caldera⁵⁸, prestigioso tratadista del derecho laboral en Venezuela, presentó una concepción humanística, en el sentido de que la revolución técnica no debe operar en detrimento del trabajador.

Recordó una anécdota significativa de la época en que comenzó a emplearse la automatización en Estados Unidos: en una gigantesca fábrica de automóviles se inauguraba una planta de enorme capacidad y asistía al acto el Presidente norteamericano. El jefe de la empresa, bromeando, se dirigió al representante de la central sindical y le dijo: “¿Sabe usted en lo que estoy pensando? Pienso que sería muy difícil para usted llevar a la huelga a estos trabajadores” y señaló a la flamante maquinaria. Entonces el aludido le replicó sin inmutarse: “Pues por casualidad, yo estaba pensando como haría usted para venderle sus automóviles a `esos trabajadores`”.

El doctor Mozart Víctor Russomano⁵⁹, eminente jurista brasileño, en su conferencia apuntó que podría vislumbrarse en el derecho del trabajo del año 2000, una tendencia hacia la invasión de la seguridad social que se propone la protección integral del trabajador sobre la legislación laboral. Y los grandes convenios colectivos tenderán a trasladar la reglamentación del trabajo, del ámbito legal al contractual, pues la ley es más rígida que la voluntad de las partes para regular los cambios sociales. Estimó que la teoría de la flexibilidad de las normas del derecho del trabajo, plantea una adaptación a las innovaciones tecnológicas y a las exigencias de las realidades económicas, pero esa flexibilidad no debe ir en contra de los derechos inviolables del trabajo; sino en provecho del trabajador.

Advirtió una evolución de la empresa mediante el reconocimiento de su carácter comunitario; no sólo mediante la participación del trabajador en las utilidades, sino también en otros aspectos, entre ellos la información sobre la marcha de la empresa, puesto que la vida del trabajador está involucrada en el destino y las mutaciones de la misma. Dijo en tono humorístico que no pretendía adivinar el futuro, como los arúspices de la antigua Roma que

⁵⁸ Caldera, Rafael. El derecho del trabajo ante el Siglo XXI. Universidad Nacional Autónoma de México, México, 1989, p. 125.

⁵⁹ Mozart Víctor Russomano. El derecho del trabajo ante el siglo XXI. Universidad Nacional Autónoma de México, 1989, p. 151.

llegaron a fundar la ciencia de la aruspicina, lo que parece un antibiótico; pero aunque subsista la lucha de clases, en la medida en que las transformaciones sociales reduzcan las desigualdades, se eliminarán los dogmatismos intransigentes, propiciándose un clima de diálogo y tolerancia de las negociaciones colectivas.

Creo que de sus aleccionadoras orientaciones se desprende una idea fundamental, para avizorar el derecho del trabajo en el siglo XXI: sustituir la confrontación por la mentalidad jurídica y humana de la concertación, en una democracia de contenido social.

La Organización Regional Interamericana de Trabajadores de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL/ORIT) formuló un manifiesto dirigido a los trabajadores, del cual paso a presentar los principales pronunciamientos:

Hoy el continente y el mundo se encuentran sometidos a la violencia de cambios sustentados en adelantos tecnológicos, cuya orfandad de principios y regulación sumada a su miopía social amenazan las condiciones de vida y las aspiraciones de mayor justicia y oportunidades de todos los trabajadores.

La ausencia de una dimensión humana y comprensión social del proceso histórico en que se inscribe la globalización; la ceguera en negarse a aprovechar las oportunidades que puede brindar el incremento de medios tecnológicos al bienestar de la humanidad y la desenfrenada carrera hacia el “libre mercado”, están creando condiciones que hoy ponen en peligro la armonía social.

Es inaceptable la coexistencia de mayores oportunidades materiales en el mundo junto a un incremento de las desigualdades de ingresos, caída de salarios reales para el 95 por ciento de la población del hemisferio.

Las consecuencias humanas de la fractura de las familias, incremento de la discriminación y explotación contra mujeres y del trabajo de niños y niñas, destrucción de puestos de trabajo e incremento de la fragilidad de las economías nacionales, que ha traído consigo una globalización sin conciencia hacen que el movimiento sindical reitere su rechazo a la pretensión egoísta de confluir mercados y capitales al margen del control social y por encima de las aspiraciones y deseos, derechos y oportunidades de los ciudadanos de nuestros países.

Con los retos y cambios que se demandan de instituciones, gobiernos y sociedades, comprobamos que los principios que nos guían y la fuerza moral de nuestras plataformas de lucha siguen

siendo validas, pertinentes e indispensables en el mundo que todos aspiramos reformar y construir.

Demandamos participar en la arquitectura económica internacional para que la misma pueda responder con transparencia la voluntad de los pueblos del hemisferio de multiplicar oportunidades en un clima de justicia y libertad.

La transformación del trabajo, las nuevas formas y velocidades de comunicación obligan a un mayor esfuerzo de educación para organizaciones que deben transformarse a sí mismas en función de los nuevos roles y tareas que tiene el movimiento sindical en el mundo de hoy.

Nuestro compromiso es con la lucha por globalizar la justicia social, para que en el marco de las nuevas fronteras que abre la ciencia y la tecnología, se amplíen las oportunidades para millones de excluidos, para millones de personas atrapadas en la pobreza, la injusticia y la desesperanza.

Globalizar los derechos de los trabajadores para que una economía global signifique un incremento de la dignidad de los hombres y mujeres que concurren al esfuerzo productivo.

Globalizar la esperanza para que se puedan integrar las nuevas tecnologías a los valores de dignidad y solidaridad, de armonía y progreso, que le dan sentido y contenido ético al producto social del ingenio humano.

Globalizar la solidaridad para que los trabajadores (as) del continente sientan que sus luchas tienen la fuerza y el aliento de todos aquellos que en las cuatro esquinas del mundo forjan con su trabajo y con su ejemplo un mejor destino para todos.

Inspirado en el esquema de una sociedad moderna y solidaria con amplias perspectivas de progreso, se pensó promover la inversión y la productividad dentro del contexto intervencionista gubernamental, que mediante el desarrollo de un programa social realizara la tutela del trabajo. De amplia perspectiva tutelar, siempre dentro del marco jurídico de la protección de los grupos humanos económicamente desvalidos, se dio protección social, preferente y especializada al trabajo de mujeres y menores, antiguamente considerados, dentro del libre mercado, como medias fuerzas de trabajo.

Con el régimen de Miguel e la Madrid y en pleno destape hacia la presidencia de la República, Carlos Salinas de Gortari declaraba el 8 de noviembre de 1987:

“México necesita ser más productivo para ser competitivo y para poder complementar su acceso al grupo de los países desarrollados, y uno de los mejores caminos para lograrlo es liberar el mercado y entrar al concurso internacional (...) Insistiendo en la necesidad de revisar el marco de las relaciones laborales para prepararlo al siglo XXI”.⁶⁰

Dicha estrategia surgía como plataforma para introducir la concertación social que había producido resultados muy alentadores en Italia y en España, como fórmula de gran eficacia para frenar la inflación, y que ciertamente en México terminó por adoptarse; pero como imposición del Poder Ejecutivo, con la manipulación corporativa de las representaciones profesionales de los trabajadores y de los patrones.

Se afirmó entonces que “el Estado de finales del siglo XX se encuentra inmerso en un proceso de desregulación y de transnacionalización de las economías nacionales, en donde la transnacionalización o mundialización de las economías nacionales se manifiestan a través de varias formas: por medio del nacimiento y expansión de las empresas multinacionales; por medio de los movimientos migratorios, y, entre otros, por medio de los procesos de integración económica regional”.

La formación impostergable de los bloques regionales se tradujo en un complejo entramaje de movilizaciones político-financieras que en principio confluyen en la Comunidad Económica Europea y después en la creciente Cuenca del Pacífico. Latente ahora en la región de Norteamérica, sus efectos son determinantes no sólo en el contexto del comercio internacional, sino en el local e interestatal de las relaciones laborales cuyo régimen jurídico punitivo ha debido distenderse.

De esta manera, en un movimiento económico mundial se procedió a la formación de regiones económicas hegemonizadas, dentro de la dinámica moderna del comercio internacional del programa de desarrollo de las economías nacionales liberales. Se expandió así el proceso de la globalización por regiones mundiales, que ha venido a constituir la estrategia de más relevancia para organizar el desarrollo financiero y facilitar el acceso adecuado de

⁶⁰ Fernández Arras, Arturo. El neoliberalismo y los sindicatos en México, tesis doctoral en derecho, México, 1997, tomo II, pp. 385 y ss.

los diversos Estados a la libre concurrencia de los grandes mercados internacionales.

Dicha globalización económica resultó inevitable para México, fundamentalmente por su ubicación geográfica, fatalmente vinculada a los Estados Unidos; sacudidos por la movilización de los bloques europeo y asiático. Se acuñó así una polémica de aristas muy importantes con relación a la dinámica de las nuevas relaciones laborales, que bajo el impacto de dicha hegemonía, ha venido a derivar en el diseño y puesta en acción de estrategias sugestivas de productividad, apertura comercial y flexibilización.

En síntesis y tomando en consideración los acontecimientos ocurridos el 2 de julio del año en curso, el Presidente electo, Vicente Fox Quesada debe tomar en cuenta la gran dificultad de restablecer el pleno empleo en la mayor parte del país, y no hay, por cierto, estudio o análisis reciente del problema del empleo que no insista en la imposibilidad de discurrir una solución simple e indolora.

La acción nacional viene coartada por obstáculos internos que se oponen a la reforma y por fuerzas económicas exteriores. Al mismo tiempo, la cooperación internacional es hoy mas débil ante los irresistibles factores de cambio mundial y no parece nada fácil reconstituirlo. El presente trabajo así lo confirma, pero hay razones convincentes para decir que la comunidad internacional no puede dejar las cosas como están.

En primer lugar, por muy difícil que resulte, es hoy más indispensable que nunca encontrar soluciones viables al doble problema del desempleo en masa en los países industrializados y al imperio del desempleo y la pobreza en los países en desarrollo, que engendran un enorme desperdicio de recursos y un grado inaceptable de padecimientos humanos. La actual situación del empleo, ha dado lugar a una exclusión social creciente, al aumento de las desigualdades entre países y en el interior de los mismos, así como toda una serie de males sociales consiguientes. De ahí que resulte moralmente inaceptable y económicamente irracional. A la inversa, son palmarios los beneficios del pleno empleo, traerá consigo una mejor integración social, una producción mas alta y una mayor justicia social.

En segundo lugar, si la mayoría de los países optarán por la actitud derrotista de que es posible alcanzar el pleno empleo, probablemente ello contribuiría a empeorar la situación actual, no solo porque las políticas nacionales dejarían de atribuir la prioridad necesaria a la meta del empleo, sino también porque dificultaría el desarrollo de la acción internacional en cooperación que es

imprescindible para mejorar la situación mundial del empleo. Esta razón conexas a la primera obedece al hecho de que es difícil movilizar la acción internacional en torno de un objetivo que muchos consideran inasequible; por eso, en este sentido, la actitud derrotista respecto del pleno empleo se convierte en una profecía que por su propia naturaleza contribuye a cumplirse.

Tanto la inaceptabilidad de la actual situación del empleo en el mundo como las consecuencias nocivas que acarrearía la actitud derrotista, respecto de la posibilidad de mejorarla constituye un poderoso argumento en pro del apego renovado al objetivo del pleno empleo en los planos nacional e internacional. Ahora bien, ya hay un instrumento internacional del trabajo, a saber, el convenio sobre la política del empleo, 1964 No. 122, que insta a fijarse el cometido del pleno empleo y que ha sido ratificado por más de 80 miembros, entre ellos México. Así pues, existen las disposiciones convencionales; tan solo hace falta que al inicio de su mandato, el Presidente electo de México pueda desplegar mayores esfuerzos para plasmar su contenido en la realidad.

La tercera razón imperiosa es que hay margen para una acción eficaz tanto en el plano nacional como en el plano internacional. De hecho, se derivarán grandes beneficios si todas las naciones se comprometen seria y aunadamente a alcanzar la meta del pleno empleo. Por ejemplo, esto facilitará mucho el establecimiento de una nueva cooperación para la ordenación de la economía mundial.

La coordinación de las políticas macroeconómicas y la implantación de un sistema ordenado de tipos de cambio internacionales, serían más fáciles si todos los países dieran gran prioridad al pleno empleo como objetivo de su política nacional, cuando un gobierno se preocupa más de la inflación que del desempleo y otro hace todo lo contrario, es lógico pensar que no se pondrán de acuerdo en la necesidad de actuar de consuno. Análogamente, con un compromiso común de promover el pleno empleo será más probable que se establezca en la economía mundial un nivel de demanda más alto, lo cual ofrecerá a su vez un ambiente internacional más propicio a los países que están llevando a cabo una reforma económica. Por ejemplo, la liberalización del comercio impondrá costos a corto plazo más bajos y acarreará beneficios más altos cuando haya una demanda efectiva suficiente en la economía mundial.

En un plano más fundamental, los altos niveles de la demanda efectiva en los países industrializados, mejorarán siempre las perspectivas de crecimiento de las economías en desarrollo y en transición, gracias a la mayor demanda de sus exportaciones y al

incremento de las inversiones extranjeras. En cambio, si los países optan por aislarse del resto del mundo para resolver el problema del empleo y si intentan contener el progreso hacia la integración de la economía mundial, menguará el grado de bienestar en la tierra.

Esto puede desembocar en una sociedad humana más dividida, desigual y políticamente turbulenta. En particular, si los países industrializados ceden a las presiones proteccionistas, quedarán arruinadas las esperanzas de progreso material para la inmensa mayoría de la humanidad. Procede recordar a este respecto, uno de los principios fundamentales enunciados en la *Declaración de Filadelfia*. <<La pobreza, en cualquier lugar constituye un peligro para la prosperidad de todos>>

Ahora bien, habida cuenta del actual y general escepticismo a propósito de la posibilidad de llegar al pleno empleo, cabe extraer enseñanzas valiosas sobre las medidas que deben adoptarse para salir del actual callejón sin salida del desempleo ingente; esto es, el Presidente electo debe tomar en cuenta que cuando las economías grandes, como Alemania y Estados Unidos, suben sus tipos de interés, otros países tienen que hacer lo mismo o soportar salidas ingentes de capital. En teoría, tienen otra posibilidad: pueden dejar pura y simplemente que flote a la baja su moneda en relación con la del país de alto tipo de interés.

Pero la devaluación es un medio de dudosa eficacia como modo de frenar el éxodo de capital, por cuanto fomenta las presiones especulativas. El alto grado de movilidad del capital alienta de manera poderosa la adopción de políticas monetarias restrictivas en la economía mundial. Los países que no amoldan sus tipos de interés a los de la economía principal que tiene los tipos de interés más altos se arriesgan a sufrir una fuerte salida de capitales y unas intensas presiones especulativas sobre su moneda.

¿Qué se deduce de esa experiencia en lo que se refiere a la política necesaria para conseguir a la vez un pleno empleo y una inflación baja?

Cabe resumir los requisitos pertinentes como sigue:

- una conclusión sumamente importante es que, en la presente economía mundial interdependiente, es preciso que haya reglas eficaces y coherentes de mecanismos de coordinación en el plano interno y en el externo *a la vez*. Como se desprende del análisis anterior, unos y otros mecanismos han quedado menoscabados y se influyen mutuamente, con consecuencias cada vez más graves para la economía;

- en lo que se refiere al mecanismo interno, hace falta algún medio para restringir las subidas de los salarios monetarios en función del potencial macroeconómico del país, con objeto de evitar una inflación a saltos. La alternativa sería seguir con el desperdicio constante que supone el hecho de mantener un fuerte desempleo (con una tasa de desempleo no aceleradora de la inflación cada vez mayor al aumentar el desempleo) con miras a reprimir la inflación. Conviene ciertamente establecer acuerdos de cooperación entre los trabajadores y los empleadores para evitar esa calamidad;
- en el plano internacional hace falta un ajuste simétrico de la balanza de pagos, con objeto de elevar el ritmo de crecimiento de la economía. Esto no es nada seguro en el sistema actual y, sin embargo, para llegar al pleno empleo es muy importante que haya un ajuste simétrico entre los países deficitarios y los excedentarios. Es interesante señalar que, incluso en una situación mundial de objetivos nacionales contrapuestos y libertad de los movimientos de capital, resultará mucho más fácil la coordinación internacional si funcionan debidamente los dispositivos internos de crecimiento no inflacionista. Esto permitiría a los países manejar con más libertad el tipo de cambio para lograr el equilibrio externo.
- Existe, de hecho, una estrecha interacción entre los instrumentos internos de coordinación y los externos. Los internos resultarán más eficaces cuando sean menores, por ejemplo, las fluctuaciones de la economía mundial y, por ende, también menores las modificaciones del tipo de cambio necesarias.

Con la finalidad de hacer un análisis específico y exhaustivo de los acontecimientos actuales que al respecto ha protagonizado el Presidente de la República en relación a la negociación colectiva, al derecho de sindicación y al derecho de huelga, doy a conocer lo siguiente:

Sobre el tema de la Negociación Colectiva ya se ha hablado mucho a lo largo del estudio, tanto en los puntos de coincidencia como de discrepancia con el sector obrero y respecto de la Legislación que aplica en relación de la Contratación Colectiva.

Como ya se ha dicho, la Ley Federal del Trabajo, en base a los principios Constitucionales, deja en la mas amplia libertad, en primer lugar a los trabajadores, para que a través de un sindicato al que decidan pertenecer voluntariamente y con el objeto de estar así organizados, solicite la firma de un

Contrato Colectivo de Trabajo y de celebrase, las partes cuentan con esta misma libertad para convenir todo aquello que consideren pertinente.

Esta libertad irrestricta para tener acceso a la Contratación Colectiva cuenta con un marco regulatorio a través del cual se establece algunas obligaciones mínimas:

- a) La necesidad de que el Contrato Colectivo de Trabajo se celebre por escrito.
- b) Que reúna los requisitos mínimos señalados en los artículos 391 y 412 relativas al Contrato Colectivo y Contrato Ley respectivamente, que incluye la limitación de que no se establezcan condiciones inferiores a las de la Ley.
- c) El derecho de revisarlo cuando menos una vez al año en su aspecto salarial y una vez cada dos años en clausulado y salarios, sin embargo estos plazos los pueden acortar voluntariamente las partes, aunque con toda franqueza no es muy común que se cambien estos plazos.
- d) La necesidad de establecer algunas Comisiones Mixtas y hacerlas funcionar, principalmente para los efectos de determinar utilidades, cuadro de antigüedades, capacitación y adiestramiento y seguridad e higiene, señalando libremente su funcionamiento y desde luego la posibilidad de crear cuantas más convengan.

En fin, la Contratación Colectiva en cuanto a su evolución está sujeta enteramente a la libertad de las partes, respetando la naturaleza y objetivo que es el de mantener el equilibrio de los factores de la producción. Aún cuando ambas partes pueden solicitar la revisión de la Contratación Colectiva, sólo los sindicatos tienen el derecho de hacerlo incluso a través de Emplazamiento a Huelga como se viene haciendo, lamentablemente, en la gran mayoría de los casos.

Existen empresas en las que los sindicatos ante una gran madurez en su relación obrero-patronal solicitan y obtienen la revisión de sus Contratos Colectivos de Trabajo sin necesidad de emplazar a Huelga y ojala esta práctica vaya en aumento.

Es sabido que el exceso de regulación lejos de garantizar el ejercicio de un derecho puede inhibirlo y entorpecerlo, por ello resulta innecesario el que se tuvieran que contar con normas específicas para estimular y fomentar el desarrollo y uso de procedimientos de negociación colectiva. ¡Que más que la voluntad!

La posición de los empleadores con relación a los diferentes niveles de negociación pudiera decirse en una palabra es que es relajada, puesto que ha ido madurando en el tiempo tanto la forma de relacionarse entre sí, como la de los trabajadores a través de sus sindicatos con los empleadores, sin embargo, lamentablemente todavía existen muchas asociaciones sindicales que entienden por Negociación Colectiva, una forma de coacción ejercida a través de la huelga para obtener todo lo que sea posible, y con este perverso objetivo hacen uso del conflicto, desvirtuando así el verdadero sentido del derecho de

huelga y de la negociación colectiva, que es mantener el equilibrio de los factores de la producción.

Lo cierto es que a raíz de las crisis recurrentes, los trabajadores organizados y los empleadores han mejorado mucho su comunicación y tras de experimentar que en efecto los negocios se cierran y los empleos se pierden se han hecho esfuerzos por flexibilizar algunos Contratos Colectivos y Contratos Ley para ser más competitivos, sin embargo aún falta mucho por hacer.

Hay que precisar que no es la intención general de los empleadores y menos un objetivo el de aprovechar las crisis para “precarizar la relación laboral”, como injustificadamente lo señalan algunos grupos radicales con fines distintos a los que pudieran significar un beneficio para México, así lo interpreten. Las acciones que se han venido tomando para permitir que las empresas compitan ante los efectos de la mundialización, resultado de la apertura de las fronteras, han sido necesarias ya que peor sería no hacer nada y sólo esperar el fin, en perjuicio de los empleos y de la economía del país y de todos los mexicanos.

Se podría dar un paso si se logra profesionalizar la Negociaciones Colectivas, a través del análisis de datos económicos, confiables, proporcionados por el Estado en relación a los aspectos macroeconómicos de las distintas industrias del país, de su situación actual y sus perspectivas, ya que aunque estos trabajos se vienen habiendo en algunas industrias organizadas, en algunos ramos resulta imposible y en otros incosteable.

Si se contara con estos elementos de juicio en un ámbito de confianza y de credibilidad, las negociaciones colectivas se facilitarían en la parte económica, los trabajadores quedarían menos inconformes y dejaría de responsabilizarse a los empleadores y a los sindicatos de la situación económica de gran parte de las personas que viven solo de su salario.

Una muestra de progreso es que algunos sindicatos solicitan y obtienen su revisión contractual sin necesidad de emplazar a Huelga, lo que significa un voto de confianza al empleador y a la madurez de la relación.

Resulta indispensable acelerar la modernización de los Contratos Colectivos y de los Contratos Ley existentes, que fueron creados en un México distinto, con una economía cerrada, proteccionista, que permitía aumentos irresponsables, sin límite ni medida, cláusulas onerosas, otras muchas improductivas que van en contra de la flexibilidad, de la competitividad, como es el caso de algunos sistemas de pensiones, y que desde luego están golpeando severamente al empleo y a la economía nacional.

Para estos efectos y bajo el marco de la Nueva Cultura Laboral, el Gobierno Federal debe estimular y fomentar a esta modernización, en particular de aquellos contratos que provienen de épocas distintas a las que hoy vivimos ya que si bien como lo reconoce el sector de los trabajadores, algo se ha avanzado en esto, falta mucho por hacer.

Bajo el mismo tenor el Expresidente de la República Mexicana Carlos Salinas de Gortari mediante publicación en el Diario oficial de la Federación de fecha 27 de Diciembre de 1989, a través de la Secretaría de Energía, Minas e Industria Paraestatal dio a conocer el Decreto por el que se reforma la Ley del Servicio Público de Energía Eléctrica.

Las empresas concesionarias, entrarán o continuarán en disolución y liquidación y prestarán el servicio hasta ser totalmente liquidadas. Concluida la liquidación de la Compañía de Luz y Fuerza del Centro, S.A. y sus asociados Compañía de Luz y Fuerza de Pachuca, S.A., Compañía Mexicana Meridional de Fuerza, S.A., y Compañía de Luz y Fuerza Eléctrica de Toluca, S.A., el Ejecutivo Federal, dispondrá la constitución de un organismo descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propios, el cual tendrá a su cargo la prestación del servicio que han venido proporcionando dichas compañías. El Decreto de creación del organismo establecerá, con arreglo a esta disposición, la estructura, organización y funciones que tendrá el propio organismo para el adecuado cumplimiento de sus fines.

Artículo Segundo.- Se aplicará en sus términos el convenio del 14 de marzo de 1989 celebrado entre la Compañía de Luz y Fuerza del Centro, S.A. y sus asociados y el Sindicato Mexicano de Electricistas, **respetándose los derechos de los trabajadores, conforme a la ley, al contrato colectivo y a los demás pactos laborales, de los cuales es titular la citada agrupación obrera.**

Artículo Tercero.- El Ejecutivo federal dispondrá lo necesario para dar celeridad a los procedimientos de liquidación de las citadas empresas, para que al concluirlos, se constituya el organismo que se ordena crear.

Y con fecha 9 de febrero de 1994 mediante publicación en el Diario Oficial, a través de la misma Secretaría de Estado nos da conocer el decreto por el cual se crea el organismo descentralizado Luz y Fuerza del Centro. De cuyo texto se desprende lo siguiente:

En el párrafo tres del considerando establece: Que por decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación del 27 de diciembre de 1989 se reformó el artículo cuarto transitorio de la Ley del Servicio Público de Energía Eléctrica, previéndose que el Ejecutivo Federal a mi cargo, dispusiera la constitución, estructura y funcionamiento de un organismo descentralizado que tendrá a su cargo la prestación del servicio que han venido proporcionando las empresas en liquidación Compañía de Luz y Fuerza del Centro, S.A., Compañía de Luz y Fuerza de Pachuca, S.A., Compañía Mexicana Meridional de Fuerza, S.A. y Compañía de Luz y Fuerza Eléctrica de Toluca, S.A., he tenido a bien expedir el siguiente:

DECRETO

Artículo 1º Se crea el organismo descentralizado Luz y Fuerza del Centro, con personalidad jurídica y patrimonio propio y con domicilio legal en la ciudad de México, Distrito Federal, sin perjuicio de que pueda establecer oficinas o sucursales en otras entidades federativas en que realice operaciones conforme a su objeto.

Artículo 2º.- Luz y Fuerza del Centro tiene como objeto prestar el servicio público de energía eléctrica que estaba a cargo de las compañías a que se refiere el considerando tercero del presente decreto, conforme a lo dispuesto en la resolución de la Secretaría de Energía, Minas e Industria Paraestatal publicada en el Diario Oficial de la Federación del 28 de mayo de 1985.

Artículo 7.- El Director General será el representante legal del organismo y será designado por el Presidente de la República.

XII.- Nombrar al personal de confianza del organismo no reservado expresamente a la Junta de Gobierno;

XV.- Atender las negociaciones contractuales.

Artículo 9º.- las relaciones laborales del organismo se regirán por el Apartado A), del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Artículo 10.- Luz y Fuerza del Centro promoverá el adiestramiento técnico y la capacitación profesional de sus trabajadores, a fin de mejorar sus conocimientos, la productividad, la responsabilidad y la seguridad en el trabajo.

Ahora bien, no conforme el gobierno federal con sus malas apreciaciones respecto de los derechos que corresponden a la clase trabajadora, producto de una lucha de clases, ahora se ha tomado el atrevimiento de burlarse de los derechos de los trabajadores mediante una disposición sui géneris, como se podrá apreciar a continuación:

Con fecha 16 de marzo de 2008 el Presidente de los Estados Unidos Mexicanos, Felipe de Jesús Calderón Hinojosa, publicó el decreto por el que se declara la ocupación inmediata, total y temporal de todos los bienes y derechos de Luz y Fuerza del Centro, por causa de utilidad pública. Y del cuerpo de dicho documento se desprende lo siguiente:

Que sólo la Nación puede llevar a cabo las distintas actividades que constituyen el servicio público de energía eléctrica, por lo que todos los actos relacionados con dicho servicio son de orden y utilidad públicos, de conformidad con la Ley del Servicio Público de Energía Eléctrica, reglamentaria del artículo 27 Constitucional.

Que por utilidad pública debe entenderse el imperativo que tiene el Estado de satisfacer los requerimientos y necesidades que surgen en la vida de la sociedad, y para cuya satisfacción es indispensable establecer y conservar los servicios públicos en beneficio de la colectividad, con objeto de obtener el bien común;

Que es obligación del Gobierno Federal mantener el desarrollo y aprovechamiento de los recursos destinados a la generación, conducción, transformación, distribución y abastecimiento de energía eléctrica que tenga por objeto la prestación del servicio público, por tanto, la construcción de instalaciones eléctricas necesarias para la prestación de servicio; la satisfacción de las necesidades colectivas en caso de trastornos interiores provocados por la interrupción de este indispensable servicio público; la defensa, conservación, desarrollo o aprovechamiento de los elementos naturales susceptibles de explotación para la prestación de dicho servicio y, en general, la conservación del multicitado servicio público para beneficio de la comunidad, son de utilidad pública, por estar encaminados a satisfacer en forma continua, uniforme, regular y permanente, necesidades de carácter colectivo;

Que en acatamiento a lo ordenado en el artículo cuarto transitorio del Decreto por el que se reforma la Ley del Servicio Público de Energía Eléctrica, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 27 de diciembre de 1989, mediante Decreto Presidencial de fecha 8 de febrero de 1994, publicado en el citado órgano de información el día 9 del mismo mes y año, se creó el organismo descentralizado denominado Luz y Fuerza del Centro, con personalidad jurídica y patrimonio propios, con el objeto de prestar el servicio público de energía eléctrica, que estaba a cargo de las empresas: Compañías de Luz y Fuerza del Centro, S.A.; Compañía de Luz y Fuerza de Pachuca, S.A; Compañía Mexicana Meridional de Fuerza, S.A., y Compañía de Luz y Fuerza Eléctrica de Toluca, S.A., en el ámbito geográfico de influencia de las mismas;

Que el organismo descentralizado Luz y Fuerza del Centro informó a la Secretaría de Energía mediante oficio A00000-39/2008 de fecha 5 de marzo del mismo año, en su carácter de coordinador de sector, que el 26 de febrero de 2008 el Sindicato Mexicano de Electricistas, titular de la relación colectiva de trabajo, presentó ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje la solicitud de revisión contractual 2008-2010 al contrato colectivo de trabajo vigente, con emplazamiento a huelga para el día 16 de marzo del 2008, a las 12:00 horas, misma que le fue notificada por el mencionado tribunal laboral, el día 26 de febrero del año en curso, y que, de estallar la huelga, se provocaría el deterioro y la suspensión de las actividades que constituyen el servicio público de energía eléctrica que presta dicho organismo descentralizado;

Que Luz y Fuerza del Centro presta el servicio de energía eléctrica a aproximadamente veinticinco millones de habitantes en las dieciséis delegaciones políticas del Distrito Federal, ochenta y dos municipios del Estado de México, dos del estado de Morelos, cuarenta y cinco del estado de Hidalgo, y tres en el estado de Puebla;

Que las afectaciones derivadas de una posible suspensión del servicio público de energía eléctrica en las zonas antes referidas, serían de consecuencias incalculables para el país, ya que afectaría gravemente la operación de los sistemas nacionales y regionales de seguridad y de las diversas corporaciones y organismos relacionados con esta materia; el funcionamiento de los servicios de salud; los centros de acopio y distribución de alimentos, y dejarían de operar el servicio de alumbrado público y equipo de monitoreo y seguridad en las ciudades y poblaciones;

Que asimismo, una posible interrupción al servicio de energía eléctrica afectaría también los sistemas de bombeo de aguas negras y potables, la operación de estaciones de servicio y centros de distribución de combustibles, el transporte aéreo y eléctrico, los hospitales y escuelas, centros y medios masivos de comunicación, empresas, comercios, oficinas públicas, centros financieros, corporativos y bancarios, entre otros;

Que el escenario de falta de energía eléctrica en el Distrito Federal y los Estados de México, Morelos, Hidalgo y Puebla, conllevaría en materia de seguridad pública, un ambiente más propicio para la comisión de los delitos, elevando la vulnerabilidad de la población como sujetos pasivos de los mismos. En este sentido, las autoridades ministeriales y policiales federales y locales, podrían verse rebasadas en el cumplimiento de sus tareas, entre ellas, la de preservar la vida, la libertad, el orden y la paz públicos; salvaguardar la integridad y los derechos de las personas; prevenir la comisión de los delitos; y mantener la seguridad y control de reclusorios y penitenciarías.

Que adicionalmente, la falta de energía eléctrica en la zona centro, incidiría negativamente en las operaciones financieras, especialmente en el Sistema de Pagos, ya que las transmisiones de información electrónica que se relacionan con dicho suministro, no podrían realizarse. De esta forma, los usuarios de los servicios de banca, se impactarían de manera importante, al no contar con sus sistemas de operación en la prestación de dichos servicios, imposibilitando las operaciones de ventanilla y transmisión electrónica (pagos y retiros), disposiciones en cajeros automáticos, cambio de cheques, pagos con tarjeta de crédito, entre otros, lo cual incidiría negativamente en la disposición de circulante para las transacciones diarias de la economía;

Que independientemente de lo anterior, la ocupación administrativa señalada se realiza sin perjuicio de los derechos de los trabajadores de Luz y Fuerza del Centro, así como sin prejuzgar sobre la procedencia del emplazamiento a huelga planteado, quedando en libertad las partes para resolverlo en la forma y en los términos que establecen las leyes aplicables, he tenido a bien expedir el siguiente:

DECRETO

Artículo 7º.- El Administrador General invitara al personal de Luz y Fuerza del Centro a que preste sus servicios bajo las condiciones de trabajo vigentes y, cuando lo considere necesario, ocupará a otras personas ajenas al referido organismo. También podrá sustituir temporalmente a empleados de confianza que tengan el carácter de representantes del patrón.

Artículo 8.- Quedan a salvo los derechos de las partes y, especialmente, los correspondientes a los trabajadores en lo que se refiere al planteamiento laboral a que se alude en los considerandos de este Decreto.

Esta actitud del Gobierno Federal es muy criticable porque en su Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012 que fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el 31 de mayo de 2007, contempla disposiciones totalmente distintas a las decisiones que toma para resolver los problemas que por disposición de nuestra Constitución le corresponden. Basta para ello señalar lo siguiente:

Política Pública de este plan:

1. Estado de Derecho y seguridad.
2. Economía competitiva y generadora de empleos
3. Igualdad de oportunidades
4. Sustentabilidad ambiental
5. Democracia efectiva y política exterior responsable

En cada uno de estos ejes se presenta información relevante de la situación del país en el aspecto correspondiente y a partir de ello se establecen sus respectivos objetivos y estrategias.

De la Visión México 2030 al Plan Nacional de Desarrollo.

Un requisito indispensable para cumplir los objetivos del Plan Nacional de Desarrollo es contar con el compromiso y la colaboración de todos. Se requiere la participación corresponsable de los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial; de los gobiernos federal, estatales y municipales; de los partidos políticos, las organizaciones sociales y los sindicatos; del sector privado, el educativo y, sobre todo, de los ciudadanos.

Y la visión del actual presidente hacia el año 2030 es la siguiente:

Hacia el 2030, los mexicanos vemos a México como un país de leyes, donde nuestras familias y nuestro patrimonio están seguros, y podemos ejercer sin restricciones nuestras libertades y derechos; un país con una economía altamente competitiva que crece de manera dinámica y sostenida, generando empleos suficientes y bien remunerados; un país con igualdad de oportunidades para todos, donde los mexicanos ejercen plenamente sus derechos sociales y la pobreza se ha erradicado; un país con un desarrollo sustentable en el que existe una cultura de respeto y conservación del medio ambiente; una nación plenamente democrática en donde los gobernantes rinden sus cuentas claras a los ciudadanos, en el que los actores políticos trabajan de forma corresponsable y construyen acuerdos para impulsar el desarrollo permanente del país; una nación que ha consolidado una relación madura y equitativa con América del Norte, y que ejerce un liderazgo en América Latina.

En el eje tres. Igualdad de oportunidades entre otras cosas establece:

Lo anterior es aún más claro cuando reconocemos que las desigualdades sociales son una realidad ancestral en México: uno de cada cinco mexicanos no tiene asegurada la alimentación de cada día. El hecho de que en nuestro país subsista una estructura económica y social, en donde gran parte de la riqueza está en manos de unos cuantos, expresa crudamente la inaccesibilidad de los beneficios del desarrollo para una gran mayoría de la población, y es la realidad a la que el Estado deberá responder con acciones que aseguren la igualdad de oportunidades. Ello entonces deberá llevar a que los beneficios de una economía competitiva y generadora de empleos sean disfrutados y compartidos por un grupo mucho mayor de mexicanos.

Ante ello, es necesario que podamos garantizar el acceso a los servicios básicos para que todos los mexicanos tengan una vida digna. Esto supone que todos puedan tener acceso al agua, a una alimentación suficiente, a la salud y la educación, a la vivienda digna, a la recreación y a todos aquellos servicios que constituyan el bienestar de las personas y las comunidades.

De manera general, cabe hacer notar que el Plan Nacional de Desarrollo de cada uno de los jefes de Estado es favorable para el pueblo de México pero nada más en teoría porque en la práctica sus determinaciones son cada día más aberrantes, por lo que para ser claro y congruente con esta crítica, basta con dar a conocer unos cuantos ejemplos de sus aberrantes determinaciones:

En ocasión de la huelga declarada en el año de 1947 por los trabajadores del Ferrocarril Sud-Pacífico de México, se pedía un aumento de salarios y minutos después de haber estallado la huelga, el Gobierno con apoyo en la Ley de Vías Generales de Comunicación ocupó la empresa y reanudó las labores fijando las mismas condiciones de trabajo que regían antes de la huelga.

Cabe agregar otro precedente, la requisa de Teléfonos de México S.A., con motivo de la huelga por revisión de Contrato Colectivo que estalló el 6 de abril de 1960. Por acuerdo presidencial del mismo 6 de abril, publicado en el Diario Oficial del día siguiente, se dispuso la requisa de la empresa, con fundamento en el artículo 112 de la Ley de Vías Generales de Comunicación, en virtud de considerarse un servicio fundamental para la vida económica de la Nación....

En acatamiento a dicho acuerdo el sindicato ordenó la reanudación de labores que se efectuó el mismo 7 de abril, y el estado de huelga terminó por convenio entre empresa y sindicato, de revisión de contrato colectivo el 8 de mayo de 1960.

Otros casos de requisa de Teléfonos de México, S.A. fueron los del Acuerdo Presidencial de 25 de abril de 1979, que se efectuó por conducto de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes, habiéndose levantado por Acuerdo publicado en el Diario Oficial de 4 de mayo de 1979. En los mismos términos, la ordenada por Acuerdo Presidencial publicado en el Diario Oficial del 12 de marzo de 1982. Y la del acuerdo publicado en el Diario oficial de abril de 1987.

Por Acuerdo Presidencial de 30 de noviembre de 1982 se ordenó la requisa de la "Compañía Mexicana de Aviación", S.A de C.V. "en virtud de que el estado de huelga en que se encontraba dicha empresa estaba poniendo en peligro la economía nacional"; que se efectuó por conducto de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes, habiéndose dado posesión al administrador designado por el Gobierno Federal. Al haber llegado a un acuerdo entre dicha empresa y el Sindicato Nacional de Trabajadores de Aviación y Similares, que puso término, a la huelga, se levantó la requisa por Acuerdo publicado en el Diario Oficial del 16 de diciembre de 1982. Asimismo, por Acuerdo Presidencial de 4 de noviembre de 1983, publicado en el Diario Oficial del 7 del mismo mes y año, se efectuó la requisa de la mencionada compañía, a causa del conflicto de

huelga planteado a la misma por la Asociación Sindical de Sobrecargos de Aviación, que se levanto por Acuerdo de fecha 9 del mes y año citados, publicado en el Diario Oficial del 10 de noviembre de 1983, por haber llegado ambas partes a un arreglo que puso fin al conflicto laboral.

Por acuerdo presidencial publicado en el Diario Oficial de 28 de febrero de 1987, se ordenó la ocupación e intervención administrativa de la Compañía de Luz y Fuerza del Centro, S. A., y sus Asociadas, con motivo de la huelga estallada en las mismas.

Por su importancia y trascendencia se transcribe los artículos que de dicho acuerdo se estiman fundamentales:

Artículo 1.- Se declara de utilidad pública la conservación y explotación de los servicios que corresponden proporcionar a las empresas a que se refieren los considerandos de este Acuerdo, así como el tomar todas las medidas necesarias para evitar trastornos en la prestación de los mismos, en que el suministro y abastecimiento del fluido eléctrico a las ciudades y centros de consumo constituyen un factor esencial para las actividades económicas, sociales, culturales y de toda índole en el país.

Artículo 3.- La Secretaría de Energía, Minas e Industria Paraestatal procederá de inmediato a tomar posesión de los bienes y derechos de las citadas empresas.

Artículo 6.- Quedan a salvo los derechos de las partes y especialmente los correspondientes a los trabajadores, en lo que se refiere al planteamiento laboral a que se alude en los considerandos de este Acuerdo.

Estas determinaciones que toma el Gobierno Federal, no solo afecta los derechos internos en realidad se afecta el derecho de la clase trabajadora en general, violentando con ello disposiciones de carácter político, jurídico, económico y social y su disposición más reciente la tenemos en el Diario Oficial de 16 de marzo del año en curso del cual ya me referí anteriormente, en donde mediante **un** decreto ordeno la ocupación inmediata, total y temporal de los bienes y derechos de **Luz y Fuerza del Centro**, por causas de utilidad pública; y **por Acuerdo** de la misma fecha se declara la terminación de la ocupación temporal de los bienes y derechos de Luz y Fuerza del Centro, en virtud de que las causas que motivaron la emisión de dicho **decreto** han desaparecido, toda vez que la empresa y el sindicato han concluido satisfactoriamente las negociaciones que iniciaron con el emplazamiento presentado por dicho sindicato.

En realidad, son muchas las disposiciones que comprende el derecho positivo mexicano y que como consecuencia de ello lleva implícita la seguridad jurídica y el principio de legalidad, que por ese solo hecho es preocupante que al estar falto de capacidad para negociar en tiempo y forma, este tipo de planteamientos, se les vayan de las manos y con ello se altere el orden social.

Al respecto, son de observancia inmediata y obligatoria lo dispuesto en los artículos 17 y 123 constitucional, cuyo texto destaca en el oficio de fecha 3 de junio de 2008 que envió el Lic. Eduardo Andrade Salaverría Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, al dar respuesta a la Organización Internacional del Trabajo al Convenio núm. 144 sobre la consulta tripartita (Normas Internacionales del Trabajo). Y de dicho documento se desprende lo más relevante:

Artículo 17.

Ninguna persona podrá hacerse justicia por si misma, ni ejercer violencia para reclamar su derecho.

Toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijen las leyes, emitiendo sus resoluciones de manera pronta, completa e imparcial. Su servicio será gratuito, quedando, en consecuencia, prohibidas las costas judiciales.

Las leyes preverán mecanismos alternativos de solución de controversias. En la materia penal regularan su aplicación, aseguraran la reparación del daño y establecerán los casos en los que se requerirá supervisión judicial.

Las sentencias que pongan fin a los procedimientos orales deberán ser explicadas en audiencia pública previa citación de las partes.

Las leyes federales y locales establecerán los medios necesarios para que se garantice la independencia de los tribunales y la plena ejecución de sus resoluciones.

La federación, los estados y el distrito federal garantizaran la existencia de un servicio de defensoría pública de calidad para la población y aseguraran las condiciones para un servicio profesional de carrera para los defensores. Las percepciones de los defensores no podrán ser inferiores a las que correspondan a los agentes del ministerio público.

Nadie puede ser aprisionado por deudas de carácter puramente civil.

Por su parte el contexto histórico que permitió el nacimiento del artículo 123 Constitucional, en particular su fracción XX del apartado “A” hace vislumbrar los motivos para el establecimiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Así reza la Constitución en la parte conducente.

XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del gobierno.

En consecuencia, no puede existir discusión sobre el fundamento jurídico que sustenta la creación de estos órganos del estado, la urgente necesidad de establecer tribunales con las características necesarias para atender y dar satisfacción a los conflictos colectivos y a los individuales derivados de las relaciones obrero-patronales, fue por que el sector obrero desconfiaba de los procedimientos tradicionales y de los jueces que impartían justicia. El sector obrero reclamo su intervención, su participación directa en la administración de justicia y como factor antagónico, los patronos intervinieron en esa administración.

De ahí que fuera necesaria la creación de los tribunales de trabajo integrados en forma tripartita: representantes de trabajadores, representantes de patronos y representantes del gobierno.

En nuestro medio el sistema es sui géneris. México es el único país en el mundo que tiene tribunales de trabajo, con procedimientos especiales, para resolver cualquier tipo de conflictos en materia de trabajo, sea: económico, jurídico, individual o colectivo.

Bajo el mismo tenor y con la misma fecha también contesto a la Organización Internacional del Trabajo el Convenio núm. 87 sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación, manifestando entre otras cosas que:

El pleno de la Suprema Corte, en su sesión privada celebrada el 27 de mayo de 1999, aprobó con el número 43/99, la tesis jurisprudencial que lleva por rubro: **“SINDICACIÓN ÚNICA. LAS LEYES O ESTATUTOS QUE LA PREVÉN, VIOLAN LA LIBERTAD SINDICAL CONSAGRADA EN EL ARTÍCULO 123, APARTADO “B” FRACCIÓN X, CONSTITUCIONAL. El artículo 123 constitucional consagra la libertad sindical con un sentido pleno de universalidad, partiendo del derecho personal de cada trabajador a asociarse y reconociendo un derecho colectivo. . .”**

Así también cabe hacer notar que la Unidad de Registro de Contratos Colectivos mantiene actualizado el acervo de 28,164 expediente de Contratos Colectivos y Convenios de Administración de Contrato-Ley, que involucran a poco más de 1.7 millones de trabajadores, en toda la República.

En atención, a la observación 2006 de la comisión de Expertos en aplicación de convenios y recomendaciones, respecto de la nota que la comisión toma de la memoria del Gobierno, cabe hacer notar, que se omite dar la respuesta correspondiente, en virtud de que su contenido no corresponde a las atribuciones encomendadas a este Tribunal.

No obstante, el último párrafo cuyo rubro es la requisita de su observación, fue motivo de un análisis minucioso y exhaustivo, en consecuencia se transcribe dicho texto y se da a conocer una disposición sui géneris del Gobierno Federal previo a la requisita:

Requisita. Por otra parte, en su observación anterior la Comisión observó que diversas Leyes sobre servicios públicos contienen disposiciones relativas a la requisita o requisición de personal, entre otros casos en aquellos en que la economía nacional podría verse afectada (artículo 66 de la Ley Federal de Telecomunicaciones, artículo 56 de la Ley Reglamentaria del Servicio Ferroviario, artículo 112 de la Ley de Vías Generales de Comunicación, 25 de la Ley del Registro Nacional de Vehículos, artículo 83 de la Ley de Aviación Civil artículo 5 del Reglamento interior de la Secretaría de Comisiones y Transportes y artículo 26 del Reglamento Interno de la Comisión Federal de Telecomunicaciones), La Comisión toma nota de que el Gobierno informa que la facultad del Gobierno Federal para operar los bienes necesarios cuando exista un desastre natural, guerra, grave alteración del orden público o se trate de prevenir un peligro inminente para la seguridad nacional, paz interior del país o economía nacional sólo se limita a los casos en que se produzcan tales eventualidades, de manera que si las mismas no se presentan el Gobierno no actuará y por lo tanto no habrá restricción del derecho de huelga de los trabajadores al servicio del Estado. **La Comisión recuerda, como hiciera en sus comentarios anteriores, que la referencia al peligro inminente para la economía nacional es demasiado amplia y que la limitación del derecho de huelga en aquellas circunstancias en que la economía nacional se ve afectada podría ser contraria a los principios del Convenio y que la movilización forzosa de trabajadores en huelga comporta riesgos de abuso cuando se recurre a ella como medio para resolver conflictos de trabajo (Véase Estudio general sobre la libertad sindical y la negociación colectiva, de 1994, párrafo 163). En consecuencia, la Comisión pide una vez más, al Gobierno que tome medidas para modificar las disposiciones mencionadas y que le informe al respecto en su próxima memoria.**

De lo anteriormente expuesto se desprende que el gobierno federal no a sabido respetar o no ha querido acatar lo dispuesto en los artículos 4º y 935 de la Ley Federal del Trabajo cuyo texto dispone lo siguiente:

Artículo 4o.- No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícitos. 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;

I. Se atacan los derechos de tercero en los casos previstos en las leyes y en los siguientes:

a) Cuando se trate de substituir o se substituya definitivamente a un trabajador que haya sido separado sin haberse resuelto el caso por la Junta de Conciliación y Arbitraje.

b) Cuando se niegue el derecho de ocupar su mismo puesto a un trabajador que haya estado separado de sus labores por causa de enfermedad o de fuerza mayor, o con permiso, al presentarse nuevamente a sus labores; y

II. Se ofenden los derechos de la sociedad en los casos previstos en las leyes y en los siguientes:

a) Cuando declarada una huelga en los términos que establece esta Ley, se trate de substituir o se substituya a los huelguistas en el trabajo que desempeñan, sin haberse resuelto el conflicto motivo de la huelga, salvo lo que dispone el artículo 936.

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.

Artículo 935.- Antes de la suspensión de los trabajos, la Junta de Conciliación y Arbitraje, con audiencia de las partes, fijará el número indispensable de trabajadores que deberá continuar trabajando para que sigan ejecutándose las labores, cuya suspensión perjudique gravemente la seguridad y conservación de los locales, maquinaria y materias primas o la reanudación de los trabajos. Para este efecto, la Junta podrá ordenar la práctica de las diligencias que juzgue conveniente.

Desde mi punto de vista, la actitud que ha tomado el Estado respecto de las empresas y de los sindicatos, violenta la estabilidad en el empleo en el presente pero puede ser peor aún la afectación para el futuro; es por ello que se considera de gran importancia hacer un estudio minucioso y exhaustivo de la disposición que establece el artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo

En consecuencia cabe dar a conocer lo siguiente:

Artículo 16.- 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

COMENTARIO. La empresa es una institución sumamente compleja, que presenta distintas proyecciones, ya sea considerada desde el punto de vista económico, sociológico, mercantil, fiscal o laboral. Su estructura no estaba configurada en la Ley Federal del Trabajo de 1931. La Constitución, se refiere a la empresa sin definirla, tomándola como una noción dada en la legislación común, sin que ésta tampoco proporcione un concepto unitario, sino aplicado a alguno de sus aspectos. Así, la Ley de Quiebras en su artículo 204, fracción I, alude a “la empresa como unidad económica y de destino jurídico de los bienes que la integran”.

El artículo 16 de la Ley de 1970 define ya el concepto jurídico de empresa, e introduce el de “establecimiento”, expresando al respecto la “Exposición de Motivos” lo siguiente:

“...La empresa es la unidad económica de producción de bienes o servicios, la organización total del trabajo y del capital bajo una sola dirección y para la realización de un fin, en tanto el establecimiento es una unidad técnica que como sucursal, agencia u otra semejante, disfruta de autonomía técnica, no obstante lo cual forma parte y contribuye a la realización de los fines de la empresa, considerada como la unidad superior.”

“Por empresa entendemos- dice Barrera Graff-⁶¹ la organización de una actividad económica que se dirige a la producción o al intercambio de bienes o de servicios para el mercado”; “organización realizada por el titular, o sea, el empresario, sobre el personal de la negociación y sobre el conjunto de bienes, derechos y relaciones atribuidos a ésta, o sea sobre la hacienda comercial o fondo de comercio”.

Dicho jurista señala los siguientes elementos a la empresa: a) El empresario, a quien corresponde la organización de los factores que la integran (según Barassi la empresa es sinónimo de organización de los factores de la producción, capital y trabajo, en manos del empresario); b) El personal que por estar subordinado al titular, existe en la empresa la “organización de un trabajo ajeno”, como dice Rocco; c) La hacienda o fondo de comercio, esto es, el patrimonio que se integra con los bienes materiales e inmateriales, como un todo unitario. (La empresa como unidad económica-jurídica, según tesis de la Suprema Corte de Justicia. Amparo directo 5041/56. Ricardo Ruiz, 27 de noviembre de 1958).

Advierte también Barrera Graff que el riesgo y el lucro son notas propias de la empresa comercial, y que, “tanto el concepto de la empresa, como el del empresario, su titular, no pueden definirse jurídicamente, porque el Derecho Mercantil excluye de su esfera de aplicación a ciertas empresas como las agrarias y las que se organizan para ofrecer los servicios personales de un profesionalista”.

⁶¹ Jorge Barrera Graff. Tratado de Derecho Mercantil. México, 1947, pp. 174 y sigs.

En tal virtud, pueden ser patronos: a) las personas físicas; b) las personas morales o colectivas, sin fines lucrativos; y c) las personas morales dedicadas a actividades de lucro, o sea las empresas de carácter mercantil.

Ahora bien, la proyección de la empresa en el Derecho Laboral, presenta dos aspectos fundamentales:

1.- *la empresa como sujeto de la contratación*, que conduce a determinar si tiene o no el carácter de patrón, de lo cual depende la existencia de la relación obrero patronal y las responsabilidades-laborales inherentes. En caso afirmativo, se equiparan los términos empresa-patrón, que en definitiva confluyen en la noción jurídica esencial del patrón como titular de la empresa en las relaciones laborales.

2.- *La empresa como patrimonio*, sujeto a la afectación jurídica derivada de las responsabilidades laborales: lo que presupone acreditar que el titular de la empresa tiene el carácter de patrón; y, en caso afirmativo, determinar el fondo patrimonial afectado por las obligaciones laborales.

En este segundo aspecto la empresa no se identifica con el patrón, sino que aparecen como entidades distintas, pues en tanto que el patrón indicado en el punto anterior, tiene autonomía, para organizar los factores de la producción y es el sujeto activo en la estructura de la empresa, la empresa-patrimonio constituye el sujeto pasivo, encontrándose dualmente subordinada: en cuanto al empresario, por su facultad de disposición y de mando sobre el conjunto de la empresa; y en cuanto a los trabajadores, respecto a sus derechos sobre la empresa como fuente de trabajo. En este sentido, armonizando el interés patronal inherente al riesgo de la inversión y a la iniciativa directora- que es también trabajo y no sólo capital-, con el interés social que representa la protección del derecho de los trabajadores, que en cierto modo constituye también un derecho patrimonial, cabe perfilar la evolución del antiguo concepto de empresa orientada hacia una comunidad de trabajo.

El desdoblamiento conceptual entre la empresa-patrón, como sujeto titular de la relación de trabajo, “acreditor del trabajo”, según la expresión de Alonso García, y la empresa-patrimonio, como el fondo económico de afectación, “la hacienda”, en la terminología italiana, que conduce a la separación entre empresa y empresario, donde se sustenta el principio de que la sustitución de patrón no afecta las relaciones de trabajo, cuestión que se encuentra actualizada como uno de los principios fundamentales de la empresa en el derecho laboral.

Únicamente tendríamos que añadir, que existe confusión entre los términos empresa, patrón y empresario, los cuales se supone erróneamente que pueden emplearse indistintamente. Cuando se trata de una empresa unipersonal, la empresa, el patrón y el empresario se identifican en una misma persona física. Pero en el caso de las personas morales o jurídicas, se puede incurrir en

situaciones equívocas al no distinguirlos. Así, la Ley Federal del Trabajo los involucra a veces en un mismo precepto, en ocasiones como equivalentes, y en otras como distintos y aun contrapuestos. Por ejemplo, el artículo 386, define el contrato colectivo de trabajo, como el convenio celebrado entre un sindicato y un patrón, que establece las condiciones de trabajo en la empresa o establecimiento; es decir, el patrón, que es el titular de la empresa, suscribe el contrato colectivo vinculando a la misma. El artículo 41, al establecer que “la sustitución de patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento”, distingue entre el patrón, titular de la empresa, y la empresa como patrimonio de afectación para el cumplimiento de las obligaciones laborales. En cambio, el artículo 921 en su párrafo segundo, señala que la notificación del emplazamiento de huelga “producirá el efecto de constituir al patrón, por todo el término del aviso, en depositario de la empresa o establecimiento afectado por la huelga”; o sea que aparecen como entidades distintas, el patrón, titular de la empresa, y la empresa como patrimonio que queda en depósito de aquél. Además, el artículo 123 constitucional, se refiere en las fracciones XIV y XVI respectivamente, a los empresarios en relación con los responsables de los riesgos de trabajo y el derecho de coalición, como sinónimo de patrón.

La empresa actúa en el derecho laboral a través de una persona física o moral, como titular de la misma, que es el patrón, y esa titularidad lo identifica como centro de imputación de los derechos y obligaciones laborales, según la terminología kelseniana. Cabe decir que en el caso de las personas morales, los estatutos *personifican también jurídicamente al patrón, como titular de la empresa*, para vincularla como entidad económica y social a las relaciones laborales.

La empresa es el sujeto de la relación de trabajo y el patrón, como titular de la empresa, tiene la personalidad representativa en esa relación. Asimismo, el patrimonio de la empresa, (la empresa como patrimonio), el capital social inicial o incrementado, queda sujeto a las responsabilidades laborales, y es independiente del titular de la misma, por lo que el cambio de patrón no puede afectar las relaciones de trabajo.⁶²

Finalmente, el empresario, entraña el poder económico que ejerce el dominio empresarial, y se polariza en el accionista o accionistas mayoritarios. El elemento empresarial no tiene localización jurídica en la empresa para el derecho laboral, salvo que su poder se exteriorice en funciones directivas o ejecutivas; y entonces, además de inversionistas, asume el carácter de organizador de la empresa.

⁶² En relación con el concepto de patrón como titular de la empresa, el Doctor Juan B. Climént Beltrán, expresa como siempre bien, cabe citar las ilustrativas expresiones de Guillermo Floris Margadant: “El derecho objetivo no flota como una nube sobre la realidad social, sino que se concreta en forma de derechos y deberes subjetivos los cuales necesitan, para existir, “titulares”; y estos centros de imputación de derechos y deberes (para hablar con la acertada terminología de Kelsen) son personas”. *El Derecho Privado Romano*. (8ª ., Editorial Esfinge, México, 1978, p. 115

EJECUTORIA. *Patrón, sociedades mercantiles.* Quiénes las representan. Conforme a la Ley General de Sociedades Mercantiles y al Código Civil Federal, las sociedades de ese tipo tienen personalidad propia y distinta de la que por su parte tienen las personas físicas que las forman, por lo que en su calidad de personas morales no son propiedad de nadie y actúan por medio de sus administradores o gerentes. (D.4645/62, 18 de marzo de 1963)

EJECUTORIA. *Patrón. Cuando se prestan servicios a varias personas morales integrantes de una entidad económica.* El concepto de patrón de acuerdo con el artículo 4º de la Ley Federal del Trabajo, lleva en sí una profunda implicación económica, a la que debe atenderse esencialmente en todos los casos en que se quiera determinar concretamente, si una persona moral tiene el carácter de patrón de un trabajador...La sociedad que se pueda considerar como directriz tiene el carácter de patrón de un trabajador que presta sus servicios a las sociedades integrantes de la aludida entidad económica en conjunto.(D.2580/63, Radio Cadena Nacional, S.A., 29 de noviembre de 1963.) (Relacionar esta tesis con el artículo 10 de la L.F.T. de 1970)

EJECUTORIA. *Patrón en los casos de asociación en participación.* Como de conformidad con la Ley de Sociedades Mercantiles la Asociación en Participación no tiene personalidad jurídica ni razón social o denominación y el asociante obra en nombre propio, no existiendo relación jurídica entre los terceros y los asociados, quienes prestan servicios al asociante deben considerarse trabajadores de éste, y no de una entidad inexistente como lo es la mencionada asociación. (D.3421/53, Federico Figueroa Fuentes, 2 de septiembre de 1954)

Empresa y establecimiento. El artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, introdujo, junto al concepto de empresa el de establecimiento, cuyo origen se debe a la expansión económica competitiva de la empresa en el régimen capitalista, que la lleva a superar la unidad productora centralizada en determinado lugar, para ramificarse en nuevas instalaciones o establecimientos ubicados en otras zonas geográficas, para la ampliación del mercado, actuando como unidades técnicas que forman parte integrante de la estructura general de la empresa.

Respecto de los trabajadores- y éste fue el motivo determinante de su incorporación a la Ley laboral-. El establecimiento responde a la exigencia práctica de diversificar las condiciones de trabajo, de acuerdo con las diferencias del costo de vida y circunstancias ambientales de los distintos lugares de trabajo, la "justicia geográfica" de que se ha hablado. Por ser esta última razón- individualización de las condiciones de trabajo- de carácter pragmático, la que motivó su inserción en el ordenamiento laboral, anticipándose a su regulación en el derecho empresarial, tendrá que irse configurando a través de la experiencia, como ha ocurrido con otras importantes instituciones laborales.

La Exposición de Motivos de la Ley de 1970, en su apartado II explica el concepto de establecimiento, al decir. “El crecimiento de la industria moderna obliga a numerosas empresas a crear sucursales, agencias u otras unidades semejantes, independientes las unas de las otras, pero sujetas todas a la administración general. Esta división ha impuesto en la vida moderna la necesidad de distinguir entre empresa y establecimiento. El proyecto recogió estas ideas en el artículo 16: la empresa es la unidad económica de producción de bienes o servicios, la organización total del trabajo y del capital bajo una sola dirección y para la realización de un fin, en tanto el establecimiento es una unidad técnica que como sucursal, agencia u otra semejante, disfruta de autonomía técnica, no obstante lo cual forma parte y contribuye a la realización de los fines de la empresa, considerada como la unidad superior”.Rafael de Pina, en su Diccionario de Derecho, da la siguiente definición: “Establecimiento mercantil. Recibe este nombre el local en donde se encuentra ubicada la empresa mercantil, esto es, el lugar donde se instala la empresa y desarrolla su actividad mercantil. Además de su establecimiento principal, la empresa puede establecer sucursales (establecimientos secundarios)”.

Como se advierte, el concepto de establecimiento lo radica en el aspecto de su ubicación geográfica, sin atender a las características de su estructura y funcionamiento, pero señala la nota de que constituye una entidad secundaria de la empresa.

En análogo sentido, se expresa Guillermo Cabanellas.⁶³ “El establecimiento es considerado como base física de la empresa, el punto o lugar donde ésta tiene su asiento. Toda empresa puede tener uno o varios establecimientos, pero no todo establecimiento constituye una empresa, siendo nociones distintas”.

Najarro Ponce menciona otras interesantes definiciones en el mismo trabajo.

Paúl Durand distingue entre la empresa como unidad económica, y el establecimiento, como unidad técnica, refiriéndose a este último en los términos siguientes: “La unidad técnica de producción y más preciso, la reunión de medios humanos, materiales e inmateriales, con el objeto de obtener por una actividad continua, un fin de carácter técnico”.

Para el uruguayo Américo Pla Rodríguez, “empresa es la unidad económica de producción, explotada a riesgo del empresario”. Establecimiento “es la unidad técnica de producción al servicio de la empresa que actúa en un determinado sitio o local”.

Encontramos aquí que tanto la empresa como el establecimiento son unidades de producción, debiendo entenderse que la empresa es una unidad económica general y el establecimiento es una unidad técnica, aunque no sólo al servicio de la empresa, pues esto podría suponer un régimen jurídico distinto-en lo que diferimos al jurista uruguayo-, sino como parte integrante de la misma. En cierto modo, se plantea analógicamente la distinción formulada por Gabino Fraga⁶⁴

⁶³ El Derecho Laboral en Iberoamérica. Editado bajo la dirección de Baltasar Cavazos Flores. Citado en: “La empresa dentro del Campo Laboral”. Oscar Najarro Ponce, Guatemala. Editorial Trillas, México, 1981, p.128

⁶⁴ Derecho Administrativo. 10ª ed. Editorial Porrúa México, 1963, p. 204

entre descentralización y desconcentración, al considerar que la descentralización administrativa establece una relación no jerárquica entre los poderes del Estado, o sea que además de la autonomía técnica existe la autonomía orgánica, a diferencia de la desconcentración, donde si bien se admiten ciertas facultades de decisión a los órganos de autoridad, se mantiene la vinculación al orden jerárquico del Estado, tratándose solamente de una autonomía técnica. En este sentido el establecimiento es un organismo desconcentrado dentro de la empresa que dispone de “autonomía técnica”, pero forma parte integrante del régimen jurídico de la misma, y por tanto, subordinado a sus órganos directivos, si bien esta situación interna es irrelevante para el derecho laboral, porque el patrimonio del establecimiento queda sujeto a las responsabilidades laborales inherentes al mismo.

Mario de la Cueva⁶⁵, quien fue el inspirador del concepto de establecimiento contenido en el citado artículo 16, hace notar la importancia de dicho precepto, al decir “...En la Ley nueva aparecen únicamente los términos empresa y establecimiento, cada uno con un sentido específico: la primera es la encarnación de la idea general, de la que surgió en la mente del empresario; es la unidad que lo comprende todo, la reunión del conjunto de elementos de orden material, humano y espiritual, esto es, el capital, el trabajo y la voluntad y el genio del empresario, en tanto el establecimiento es la unidad técnica, completa en sí misma e independiente de otros posibles establecimientos, con todos los cuales convivirá dentro de la empresa y con los que concurrirá a la consecución del fin general. Cuando la empresa es una sola unidad de acción, se podría decir que los conceptos se confunden, pero si hay varios establecimientos, la distinción es esencial, porque cada uno de ellos nace, entra en acción, suspende sus actividades y muere sin que afecte la vida y la acción de los restantes”... “La distinción posee una influencia grande en las relaciones de trabajo: los establecimientos pueden estar situados en distintas regiones geográficas, donde los elementos de trabajo y los costos de vida sean diferentes, tal es el caso de los fundos mineros de una misma empresa; es asimismo posible que en algún establecimiento surja un conflicto que origine una huelga, la que no necesariamente afectará a los demás; en los términos de la Ley nueva, es posible la celebración de contratos colectivos de establecimiento, lo que se explica por la distinta ubicación y por la diferencia de elementos de trabajo y de los costos de la vida; de la misma manera, y estamos únicamente ejemplificando, el artículo 158 distingue la antigüedad de los trabajadores según que la empresa sea una sola unidad o comprenda varios establecimientos”.

La explicación de Mario de la Cueva esclarece las causas que originaron la distinción entre empresas y establecimiento y la finalidad de ambas instituciones, pero no precisa-quizás porque tampoco lo hace la ley-, la naturaleza jurídica de las mismas. Ahora bien, señala los aspectos medulares para entender sus efectos en el derecho laboral, al decir que cuando la empresa es una sola unidad de acción, todos los diversos elementos, económicos, técnicos, humanos, se confunden, pero

⁶⁵ El Nuevo Derecho mexicano del Trabajo. Tomo I, 3ª ed., Editorial Porrúa, México. 1975, pp. 170 y sigs.

si hay varios establecimientos, cada uno de ellos tiene vida propia y distinta a la de los restantes. De ahí, se desprenden estas significativas consecuencias: la empresa única, constituye una unidad económica de producción o distribución, según el artículo 16 de la Ley laboral, y con noción más completa, una unidad económico-jurídica según la acertada tesis de la Suprema Corte antes citada, lo que implica que si se trata de una sociedad mercantil, la central o matriz y sus sucursales integran una sola persona moral, de conformidad con los artículos 2º, 4º, y 6º de la Ley de Sociedades Mercantiles en relación con el artículo 21 del Código de Comercio, y 25 fracción III del Código Civil; y las personas morales se obligan por medio de los órganos que las representan y se rigen por su escritura constitutiva y por sus estatutos, según establecen los artículos 27 y 28 de este último ordenamiento.

Cuando hay varios establecimientos- debiendo aclararse que la empresa no puede considerarse como un establecimiento entre otros, sino la matriz-, la unidad económico- jurídica cede ante la realidad de que los establecimientos operan como entidades patronales independientes, pueden celebrar por separado contratos colectivos estableciendo condiciones de trabajo distintas a las que rigen en los demás establecimiento y aun en la empresa misma.

Lo que significa que aun cuando en el orden interno carecen de autonomía jurídica (y tampoco pueden tenerla en el aspecto económico y técnico, a pesar de la definición legal, porque actúan con facultades delegadas de la empresa), sin embargo, para los efectos laborales tienen no sólo autonomía técnica sino también económica y jurídica, pues asumen plenamente el carácter de sujetos de la relación laboral; y esta personalidad, con las responsabilidades inherentes, se la confiere la Ley Federal del Trabajo al otorgarle expresamente facultades para celebrar contratos colectivos (artículo 386) e intervenir como patrones en los procedimientos de huelga (artículo 929), para destacar solamente algunos aspectos significativos entre las atribuciones patronales que les otorga .

Por ello, cabe advertir esta dualidad en el régimen jurídico del derecho civil o mercantil y el laboral: en cuanto al primero, la circunstancia de que una sucursal de determinada empresa celebre contratos individuales o colectivos de trabajo no implica que se trate de un sujeto patronal distinto e independiente de la propia empresa, sino simplemente que esa sucursal ha llenado los requisitos de representación para contratar en nombre de la misma, pero sin afectar a la unidad del sujeto patronal y a la personalidad jurídica de la empresa, ni a la unidad en su régimen jurisdiccional. En cuanto al segundo esto es, al derecho laboral, el establecimiento tiene una personalidad patronal distinta e independiente de la propia empresa, con las facultades necesarias para actuar como sujetos de las relaciones individuales o colectivas de trabajo; y el patrimonio de cada establecimiento quedará afectado para las responsabilidades laborales inherentes al mismo.

Pluralidad sindical. En definitiva, la Ley Laboral les inviste de personalidad como sujetos de la relación de trabajo, y en consecuencia incumbe a la empresa matriz

dotarlos de órganos de representación adecuados para que puedan asumir los derechos y obligaciones laborales correspondientes.

En cuanto a la dualidad en el régimen jurídico, cabe señalar que para efectos fiscales la empresa junto con sus establecimientos constituye una sola unidad como causante.

Ciertamente que la expresión contenida en el artículo 16 “unidad técnica que como sucursal, agencia u otra semejante”, tiene una amplitud indefinida, porque esas nociones no están precisadas en el derecho común, pero esa misma amplitud pone de manifiesto que es irrelevante para el derecho del trabajo la forma que adopte el establecimiento, lo que será un problema de delegación de facultades de la empresa matriz a los directores de los mismos, cuyas funciones son análogas a los “factores” de establecimiento fabriles o comerciales, a que se refiere el artículo 309 del Código de Comercio. Lo que importa es que se trate de un verdadero centro de trabajo ocupacional, no una simple oficina de información.

La peculiaridad del establecimiento, consiste en que no es ni pretende ser una empresa independiente, sino una dependencia de la misma, y sin embargo, en el ámbito de las relaciones laborales opera con autonomía dentro del positivismo jurídico, por disposiciones contenidas en la ley Federal del Trabajo.

El establecimiento en la huelga. Cabe advertir que si bien el concepto de establecimiento como entidad patronal, es beneficioso para los trabajadores según lo anteriormente expuesto, puede implicar un riesgo de que se debilite la acción sindical en los procedimientos de huelga; ya que los establecimientos de una misma empresa pueden celebrar contratos colectivos con sindicatos distintos al titular del Contrato Colectivo que rija en la empresa, conforme a los artículos 386 y 391 de la Ley Federal del Trabajo, por lo que pueden ser emplazados a huelga por los objetos previstos en la Ley independiente de los emplazamientos a la empresa o a otros establecimientos de la misma, con lo cual el derecho de presión legal de la huelga, consistente en la suspensión de labores, afectaría autónomamente a la empresa y a sus establecimientos.

Seguramente que la intención del legislador fue que correspondiese a un solo sindicato ejercitar el derecho de huelga en toda la empresa y sus establecimientos, ya sea simultáneamente o en distintos emplazamientos porque los vencimientos de los contratos colectivos para la revisión fuesen en fechas distintas o que las violaciones al contrato se produjesen en un establecimiento determinado; en cuyo último caso, según el criterio de Mario de la Cueva⁶⁶ el sindicato podría limitar la huelga a un establecimiento o extender el emplazamiento a toda la empresa junto con sus establecimientos, por considerar que se afecta el conjunto de la empresa con las violaciones cometidas a una de sus partes; pero esta tesis no corresponde a la práctica, porque si se toma en cuenta que el establecimiento puede celebrar su propio contrato colectivo, el

⁶⁶ El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II, 1ª ed., Editorial Porrúa, México, 1979, p. 600

procedimiento de huelga se rige en función de la autonomía del propio contrato. Pero el riesgo principal reside en que el artículo 442 establece que “la huelga puede abarcar a una empresa o a uno o varios de sus establecimientos”, como consecuencia de que en la misma pueden existir tantos contratos colectivos como establecimientos; y contrariamente al supuesto señalado por el maestro Mario de la Cueva de que no puede haber sindicatos para cada uno de los establecimientos, sino que debe existir un solo sindicato titular de los contratos colectivos aplicables a todos ellos, la realidad indica que pueden existir sindicatos distintos y aun antagónicos, como titulares de los diversos contratos colectivos celebrados por una empresa y sus establecimientos.

Las ideas de Mario de Cueva tienden a afirmar la unidad de acción sindical, como instrumentos para fortalecer el ejercicio del derecho de huelga, al decir: “En varias ocasiones, surgió la pregunta de si una circunstancia limitada aparentemente a un establecimiento, justificaría la huelga general en la empresa: respondimos afirmativamente, porque la huelga tiene por objeto principal restablecer el equilibrio entre el trabajo y el capital, roto por lo motivos que constituyen la fuente de los conflictos colectivos a los que, definimos en capítulo anterior como los que ponen en juego el interés común en toda o parte de una comunidad obrera. Serán los trabajadores de la empresa, representados por el sindicato, coalición permanente, los que decidirán si el conflicto se constriñe a un solo establecimiento o si afecta al interés común de todos: la evolución del movimiento obrero tiende a la unidad de la lucha y al esfuerzo comunes para resolver los graves problemas del derecho laboral.

La empresa es una unidad económica que utiliza todos sus elementos y toda su fuerza en la defensa de cada una de sus dependencias; por consiguiente, nada impedirá que el sindicato de los trabajadores, que es único para la empresa y todos los establecimientos, *porque no hay sindicatos para cada uno de éstos*, presente la cuestión como una que afecta la unidad de la comunidad.

Debe considerarse, además que no es obligatorio celebrar diversas contrataciones colectivas, pues podría pactarse una sola y, en todo caso, incluir disposiciones especiales y adecuadas para cada uno de los establecimientos.

Ahora bien, para darle a esas ideas plena efectividad, se requeriría una adecuación de las disposiciones legales respectivas, o una interpretación jurisprudencial en congruencia con las mismas.

No obstante lo anteriormente establecido, también es oportuno hacer un paréntesis para dejar en claro y con la transparencia debida que:

México ha sufrido en el aspecto económico grandes transformaciones; de los años cuarenta a los setenta se vivió una época tranquila, sin mayores alteraciones económicas y transcurrieron los años en una paz que parecía eterna y que nunca terminaría; las grandes convulsiones económicas se sufren a

partir de los setentas, un proceso económico acelerado con espectaculares movimientos, se inicia el uso frecuente de las devaluaciones, la especulación petrolera. La recesión, la inflación y otras tantas situaciones que eran desconocidas para nosotros. Se modifica la economía en forma diametral y en esa época se creyó que la estabilización era lo mejor, luego se pensó que era mejor la privatización, en fin, vivimos en una profunda transformación que no sabemos a ciencia cierta cuál va a ser nuestro destino final.

En lo político también hemos dado virajes fuertes, es precisamente en estos últimos veinte años que se realizan cambios radicales y la clase política se ve sustituida por la clase tecnócrata y se legisla en favor de una corriente que se cree puede llevarnos a la democracia y después se piensa que son mejor otras fórmulas y se da marcha atrás, y total, estamos viviendo situaciones políticas las cuales hace años era imposible pensar que nuestra situación cambiase radicalmente.

En lo social también hemos sufrido transformaciones, a últimas fechas la proletarización de la clase trabajadora ha sido un fenómeno que debería estudiarse con más detenimiento por las consecuencias que se van a originar en un futuro muy próximo; ha crecido el llamado proletario y esta fuerza social cada día tiene mayores adeptos, la gran cantidad de trabajadores que pierden su trabajo es verdaderamente preocupante.

Si los principios del Derecho del trabajo se hacen aun lado, habremos traicionado los esfuerzos, sacrificios y vidas que ofrendaron nuestros héroes y viviremos con la afrenta de haber permitido que se destruyera todo lo que nos legaron nuestros antepasados. Bajar las banderas de la Justicia Social en estos momentos, nos costará un retroceso inmenso que después será difícil reivindicar. Se nos asusta con el fantasma de la “deuda externa”, de la inflación, recesión devaluación y todos los demoniacos inventos de la economía moderna para convencernos que debemos ser dóciles y sumisos en la nueva estructura de explotación inmisericorde que hace que la clase trabajadora sea una masa de infelices muertos de hambre que deambulan por las calles macilentos y mal vestidos, con odio y rencor infinitos a todo el mundo por considerar que todo está en contra de ellos.

Debemos hacer una pausa y reflexionar respecto de nuestra verdadera situación, pensar que los trabajadores y, en general, la población se está muriendo de hambre, que los niveles de salud pública están muy bajos, que la educación pública gratuita deja mucho que desear y que lo más importante en la escala de los valores el “HOMBRE” es el centro rector sobre el que debe girar el bienestar general y no confundirnos anteponiendo a la EMPRESA como lo máximo y tratar de protegerla, a costa inclusive de la vida del hombre; esta equivocación nos puede llevar a serias consecuencias de tipo social ya que la clase trabajadora y el proletariado pueden responder en forma violenta y todo lo que hemos conseguido hasta ahora se puede destruir por trastocar los valores.

El escaso salario de los trabajadores los limita como consumidores y siguiendo esta política se hizo muy reducido el mercado por falta de compradores, esta equivocación ha provocado sistemáticamente que el empobrecimiento de la clase trabajadora hoy día sea desesperante, pues ahora no sólo no consumen las mercancías que elaboran los fabricantes sino que han dejado de nutrirse correctamente y sólo adquieren los alimentos básicos, disminuyendo el consumo de proteínas en forma importante, no sólo el trabajador sino su familia, y provoca un problema no sólo de salud pública, sino también repercute en la educación de los hijos, pues al estar famélicos y hambrientos no les permite aprovechar bien la escuela, Las consecuencias de los bajos salarios las estamos viviendo hoy día, en donde nos encontramos al trabajador y a su familia en condiciones muy difícil, la mala alimentación aunada al problema de la alta contaminación está diezmando a la población y aparecen enfermedades que ya se habían desterrado, como son: la tiña, viruela, poliomielitis y una variedad gigantesca de virus con padecimientos que antes no conocíamos, propiciando una morbilidad en los ancianos y los niños, que es preocupante.

La definición del salario mínimo se nos antoja de poesía, es el mejor de los deseos para el trabajador y su familia, pero la realidad es otra y muy distinta, los trabajadores sujetos al salario mínimo han tenido que emplearse en dos o más trabajos, esclavizarse en forma tal, que hemos regresado dos siglos, pues ahora para poder sobrevivir es necesario que el trabajador se consiga dos trabajos y permanezca 16 horas diarias a disposición del patrón, pero a esto hay que agregarle el gravísimo problema de los transportes, en donde permanecen de tres a cuatro horas diarias los trabajadores para trasladarse de su casa al trabajo y viceversa, muchos de ellos, por los lugares en donde viven, tienen que hacer largas caminatas, que los agotan y corren el terrible riesgo de ser asaltados por maleantes; en fin, que su situación es verdaderamente agobiante. El salario mínimo no es mínimo sino misérrimo, y de seguir por este camino, la salud física y mental de nuestros trabajadores está en serio peligro; debe buscarse una solución de emergencia a tan grave problema, como si se tratase de un caso de guerra o terremoto, debemos de apresurarnos a tratar de resolver esta angustiada situación o de otra forma nos estamos exponiendo a un estallido social.

Estamos en los umbrales del siglo XXI, fuertes corrientes económicas tratan de cambiar el rumbo de la Justicia Social, se pretende proteger a la industria, al capital, olvidándose de los trabajadores, de los seres humanos, ellos no cuentan, es más, hay demasiados y esto envalentona a las corrientes neo-liberales a tratar de esclavizar al hombre como sucedió en el pasado, despierta el terrible instinto insaciable de riqueza y el “hombre se convierte nuevamente en el lobo del hombre”, son momentos difíciles, pero el espíritu de Justicia Social que siempre ha iluminado al pueblo mexicano, no permitirá que se destruyan los principios que nos legaron nuestros padres.

Para finalizar con este trabajo voy a dar a conocer tres disposiciones que a mi juicio deben ser muy importantes para todos y que tienen aplicación directa con el tema:

La discriminación es el acto de hacer una distinción, es un acto de abuso e injusticia que viola el derecho de la igualdad de oportunidades. La discriminación como tal, no es tolerada en ninguna sociedad democrática y no debería existir. Esta palabra se utiliza de muchas formas, por ejemplo la discriminación estadística. Fuera de todo contexto, es la capacidad de discernir las cualidades y reconocer las diferencias entre las cosas (objetos, animales o personas). Normalmente, se refiere a la violación de la igualdad de los derechos para los individuos y la vida social.

La distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos varios (sexo, raza, religión, condición social...) cuyo propósito o resultado sea anular o disminuir el reconocimiento, preferencia o ejercicio, en iguales condiciones, de los derechos humanos y libertades fundamentales en la política, la economía, la sociedad, la cultura o cualquier otra esfera de la vida pública.»

La confiscación.

Es utilizado como sinónimo de cualquier medida arbitraria, es decir, no jurídica, que lleguen a tomar el juzgador o los órganos administrativos en detrimento del patrimonio del gobernado, es en realidad, una medida de carácter político.

Al respecto, la última observación comprende para alivio de todos nosotros, la siguiente afirmación que **“en la política ni la victoria ni la derrota son para siempre”**.

Quien obtiene trece y medio millones de votos puede perder una elección, “pero no la guerra completa. Tal vez sólo una batalla”. Así es. Y es así a condición de que haya lucidez y previsión acerca de la tarea que se avecina, la tormenta que aguarda, la contienda-por la nación-que comienza de nuevo. Quienes se hallan en este frente y velan armas, en medio del tumulto, corren el riesgo de gastar su pólvora y sus fuerzas en discordias civiles. Repito: la batalla por la nación no debe quedar en riesgo por menudas pretensiones y aventuras codiciosas. Exige, a quienes la libren, perspicacia y grandeza. Si no fue la costumbre, debe serlo ahora. De lo contrario, el peligro es desandar la historia y perder en pleno siglo XXI la batalla que se ganó desde el XIX.

C O N C L U S I O N E S .

1. La Nueva Cultura Laboral debe basarse en un cambio en la óptica de las relaciones laborales, en las que el sindicato, la empresa y los trabajadores sean aliados para preservar la competitividad, es decir, para que los sindicatos preserven su existencia, los trabajadores conserven su fuente de empleo y los empresarios puedan obtener beneficios, es imperativo que las empresas sean competitivas en los servicios o productos que ofrecen.
2. La capacitación sindical debe convertirse en un elemento de cambio, que aporte lo necesario para la gestión sindical, con ideas innovadoras y aplicables a la realidad de las y los trabajadores.
3. Es necesario retomar las experiencias pasadas y estudiar los nuevos planteamientos y necesidades, para saber hacia dónde nos dirigimos y en particular aumentar los beneficios para la clase trabajadora
4. La negociación colectiva es una herramienta importante para mantener el equilibrio entre los factores de la producción y las empresas, que en estos tiempos viven intensos cambios en su organización y por lo tanto en las relaciones laborales.
5. Comprender los aspectos jurídicos, económicos y sociales coadyuvará a utilizar adecuadamente la negociación colectiva como elemento primordial de la gestión productiva.
6. Que las organizaciones sindicales analicen de una forma más cuidadosa las propuestas empresariales para poder diseñar una estrategia que abarque no sólo la respuesta, sino también asumir la vanguardia en la propuesta de las relaciones laborales; que de una actitud pasiva pasen a una actitud propositiva.
7. Que los sindicatos amplíen sus tareas cotidianas que adopten una posición de vanguardia que no solo tengan una visión economista o inmediata de las necesidades de los trabajadores, sino que en su propuesta exista espacio para las cuestiones de género, convivencia, desarrollo humano, salud, capacitación y adiestramiento.
8. Promoción abierta de los trabajadores en puestos de responsabilidad sindical, a través de propiciar la participación amplia de los trabajadores en la toma de decisiones de nuestra

organización con la finalidad de incorporar al sindicato al carro de la modernización.

9. Por lo tanto, ya que nos encontramos ante una situación única, no sólo por la oportunidad que se nos presenta de influir en la mejora de las condiciones de trabajo, sino por la trascendencia histórica del momento en que vivimos, se deben aportar ideas a la Nueva Cultura Laboral que tengan como objetivo la participación constante de la clase trabajadora. El sindicalismo debe adaptarse con éxito a los retos que los nuevos tiempos presentan a las organizaciones obreras, y a lograr las condiciones de vida que demandan los trabajadores.
10. La lucha sindical debe darse ahora más que nunca enarbolando las banderas permanentes del movimiento obrero: más empleo, mejores salarios, vivienda, educación, seguridad social, aplicación, seguridad social, aplicación real de sistemas de productividad y capacitación.
11. El sindicalismo en la actualidad debe ser capaz de enfrentar y resolver los retos de la globalización y sus consecuencias, no siempre positivas para los trabajadores.
12. Que la modernización tecnológica, la productividad y la globalización económica dejen de ser pretexto para vulnerar los derechos de los trabajadores.
13. La función de un sindicato se debe orientar hacia el desarrollo de la comunidad obrera, para la defensa de principios tales como justicia social, respeto a la libertad, búsqueda de mejores niveles de vida y práctica democrática efectiva. Las inquietudes sindicales se deben encauzar al estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de la clase trabajadora en un conjunto de acciones que hagan posible su mejor nivel de bienestar social y mantengan una condición estratégica para salvaguardar los derechos de los obreros.
14. Las prestaciones que el sindicalismo debe promover, son entre otras: protección del empleo, garantía del salario remunerador, salud del trabajador y su familia, seguridad laboral, acceso a la educación y capacitación, vivienda, trato digno, esparcimiento, jornadas de labores justas y mayor posibilidad de superación. Todo ello de acuerdo a su régimen interno, conforme a las disposiciones estatutarias y los reglamentos que por voluntad de sus miembros se imponen. Se debe buscar el bienestar común a través del Contrato Colectivo de Trabajo. Deben

ampliar también su campo de acción con las relaciones solidarias con organizaciones internacionales afines, a través de las alianzas.

15. México a través del legislador y partiendo de los principios constitucionales aplicables considero también se puede proteger el ejercicio de la libertad de asociación es a través de concebir la posibilidad de establecer en los Contratos Colectivos de Trabajo las cláusulas de seguridad sindical.
16. Asimismo se observa que en la práctica no son utilizadas las cláusulas de seguridad sindical como un medio para menoscabar el ejercicio al derecho de la libertad sindical. De hecho la aplicación de estas cláusulas está prácticamente erradicada tanto por las circunstancias que se presentan cuanto por el sentido de las resoluciones pronunciadas por el Poder Judicial y sus efectos.
17. En México aparentemente no hay un estímulo específico para celebrar Contratos Colectivos de Trabajo auténticos y activos, aunque sí una perversa deformación derivada del exceso de la Ley que permite que un sindicato emplace a huelga a un empleador aún cuando no represente a los trabajadores fundamentalmente hay que considerar que la formación derivada del exceso de la Ley que permite que un sindicato emplace a huelga a un empleador aún cuando no represente a los trabajadores, fundamentalmente hay que considerar que la conformación económica del país y la innegable circunstancia de que los empleos son y serán en el futuro inmediato producidos por las micro y pequeñas empresas, a quienes por su naturaleza y estructura económica les es difícil acceder a la Contratación Colectiva, para concluir que existe una falta de concordancia o coincidencia entre la intención y el hecho real.
18. No hay que olvidar que la situación del Congreso (Poder Legislativo), hará muy difícil que en los próximos años se pueda dar una reforma a la Ley Federal del Trabajo y que el cambio de las cláusulas de seguridad concebidas en los Contratos Colectivos requiere de análisis, convicción de cambio y necesariamente de tiempo.

RECOMENDACIONES.

- ❖ Para los empresarios: disciplinarse a sí mismos principalmente en sus gastos y dirección; y trabajar más en equipo con el gobierno y otras empresas; seleccionar y capacitar más a sus trabajadores; mejorar los sistemas de salarios e incentivos relacionándolos con la calidad, eficiencia y permanencia en el trabajo.

- ❖ Para los sindicatos: sustituir la ambición de compartir con la empresa la facultad de imponer disciplinas a los trabajadores y de tener más fuerza política, por el interés en conocer las necesidades de las empresas y mejorar las condiciones de trabajo de sus agremiados; suprimir la protección excesiva a la irresponsabilidad, ausentismo e indisciplinas de los trabajadores.
- ❖ ¿Podrán el Estado, los inversionistas, los sindicatos y los trabajadores cambiar sus costumbres y adaptarse a éstas Y otras exigencias?
- ❖ Los abogados necesitaremos también dar más profesionalismos, paciencia y disciplina de trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

- Becerra**, Bautista José - El Proceso Civil en México, Editorial Porrúa, México 1970.
- Brunner**, Emil - La Justicia, Centro de Estudios Filosóficos, UNAM, 1961.
- Bustamante**, Fernández Jorge Agustín – La justicia como variable dependiente Revista Mexicana de Ciencias Políticas, año XIV, No. 53, julio-septiembre, México, D. F. 1968.
- Castorena**, J. Jesús – Procesos del Derecho Obrero, Edición particular única, México, 1984.
- Climent**, B. Juan. Ley Federal del Trabajo, Editorial Esfinge, Edición Trigésima, México. D.F. 2008
- De la Cueva**, Mario – Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, S. A., Pág. 98.
- Fiz Zamudio Héctor** – Introducción al Estudio del Derecho Procesal Social, Revista Iberoamericana de Derecho Procesal No. 3, Madrid, España, 1965.
- García Ramírez Sergio**.- Temas de Derecho, Editorial, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. Edición. 2002 México, D.F.
- Gómez Rodríguez Gudelia** – Disposiciones Relativas al Trabajo de Mujeres, S.T. y P.S. Diciembre/1966.
- Huerta**, Maldonado Miguel. La Ley del Seguro Social y sus Reformas, I.M.S.S. 1966, Quinta Edición.
- J. Couture**. Eduardo – El Concepto de Jurisdicción Laboral. Revista de Derecho, Jurisprudencia y Administración, año 51, No, 3, 4 y 5, marzo-mayo, 1953, Montevideo, Uruguay.
- Pina**, Rafael De – Diccionario de Derecho. Editorial Porrúa, México, 1973.
- Remolina**, Roqueño Felipe – El Artículo 123. Ediciones del Congreso Iberoamericano del Trabajo y de la Seguridad Social, México, 1974.
- Rocha**, Bandala Francisco – La Competencia en Materia Laboral, Cárdenas Editores, México, D. F. 1974.
- Trueba**, Urbina Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa, México, 1973.

Valadez Diego Estudio Sobre Federalismo, Justicia, Democracia y Derechos Humanos., Editado por el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM Edición 2003 México

Otras fuentes:

Concurso Sobre las Juntas de Conciliación y Arbitraje, Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos, México, 1923.

Derechos del Pueblo Mexicano, México a través de sus Constituciones. Cámara de Diputados, XLVI Legislatura del Congreso de la unión, tomo VI, México, 1967.

Diccionario de la Lengua Española, Madrid 1970. Decimonovena Edición.

Junta Local de Conciliación y Arbitraje. 75º Aniversario (1917-1992) Gobierno del Estado de México.

Memoria I Reunión Nacional de Juntas de Conciliación y Arbitraje, en México, D. F. 1975.

II Reunión de Juntas de Conciliación y Arbitraje, Guadalajara, Jalisco, 20-24 de abril, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, México, 1977.

S. T. y P. S. Revista Mexicana del Trabajo. 8ª Época Tomo 1, julio-septiembre 1977, México, 1978.

S. T. y P. S. Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, D. O. 14-XII-99.

S. T. y P. S. Reglamento Interior de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, D. O. 14-VI-99

LEGISLACIÓN:

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
Ley Federal del Trabajo.