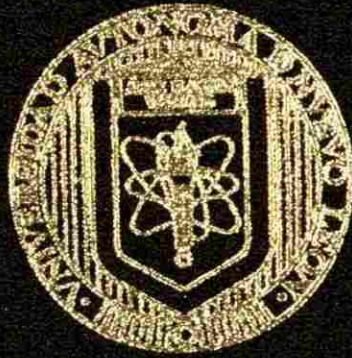


UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
FACULTAD DE DERECHO Y CRIMINOLOGÍA



MAESTRÍA EN DERECHO LABORAL
EL SINDICALISMO EN NUESTRA ÉPOCA

POR

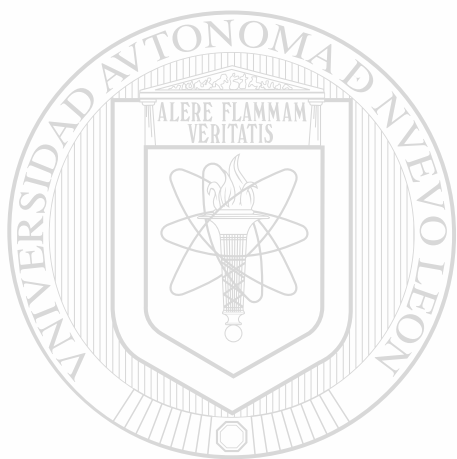
BENITO ARÁMBULA AMAYA

SAN NICOLÁS DE LOS GARZA, N. L. SEPTIEMBRE, 2003

TM
K1
FDYC
2003
.A73



1020149187



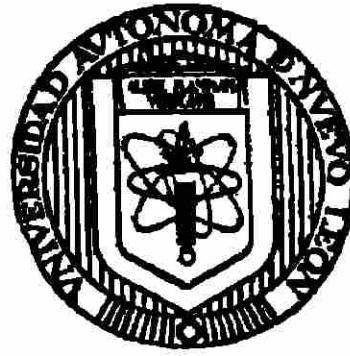
UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
FACULTAD DE DERECHO Y CRIMINOLOGÍA



MAESTRÍA EN DERECHO LABORAL
EL SINDICALISMO EN NUESTRA EPOCA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

POR

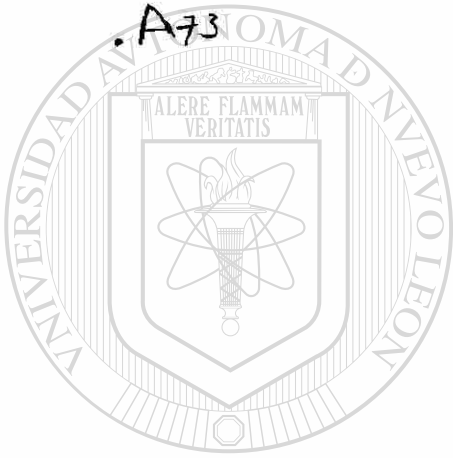
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS
BENITO ARÁMBULA AMARAL

SAN NICOLAS DE LOS GARZA, N. L. SEPT BRE, 2003

- 6 8

TM
KI
FDYC
20

.A73



UANL

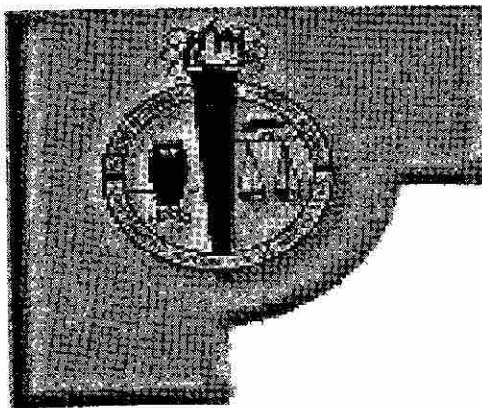
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

®

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



FONDO
TESIS



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

FACULTAD DE DERECHO Y CRIMINOLOGÍA

MAESTRÍA EN DERECHO LABORAL

TESIS: EL SINDICALISMO EN NUESTRA ÉPOCA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

BENITO ARÁMBULA AMAYA

MAT. 1071019

SAN NICOLAS DE LOS GARZA, NUEVO LEON A 30 DE SEPTIEMBRE, 2003

ÍNDICE

Página

Introducción

i

CAPÍTULO PRIMERO .- DEFINICIÓN DE CONCEPTOS

I. Definición del concepto de Derecho Sindical

1

II. Sindicato y Sindicalismo

3

III. El derecho sindical como parte del Derecho Social.

5

IV. Necesidad humana de asociarse

7

V. Definición Legal de Sindicato

9

VI. Definiciones Doctrinales

12

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

CAPÍTULO SEGUNDO .- ANTECEDENTES HISTÓRICOS

®

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

VII. La Asociación Profesional en el Siglo XIX

16

VIII. Época de la Tolerancia

19

IX. Época de reglamentación

22

X. El Trabajo en México

23

X.1. Breve Referencia Histórica

23

X.1.2. Los Gremios 25

XI. El sindicalismo y su evolución histórica 27

CAPÍTULO TERCERO.- LIBERTAD Y AUTONOMÍA SINDICAL

XII. La Libertad Sindical Frente al Estado 31

XIII. El poder del Estado frente a la soberanía sindical 32

XIV. Autonomía Sindical 41

CAPÍTULO CUARTO.- COMPARACIÓN ENTRE LOS DERECHOS LABORALES DE MÉXICO Y ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA, EN ASPECTOS RELACIONADOS CON NUESTRO TEMA

XV. El Derecho del Trabajo en México 44

XVI. El Derecho del trabajo en Estados Unidos de América 47 [®]

XVII. El salario y las relaciones laborales en México y Estados Unidos 52

XVIII. El sindicalismo en México y en Estados Unidos 56

XIX. El Derecho de huelga en México y en Estados Unidos 66

CAPÍTULO QUINTO.- ACTUACIÓN DE LOS SINDICATOS EN SISTEMAS CAPITALISTAS

XX. Los Sindicatos en el mundo capitalista contemporáneo	78
Conclusiones	99
Propuesta	viii
Bibliografía	x



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



INTRODUCCIÓN

Se puede decir que los sindicatos son instituciones creadas como la historia lo demuestra, para equilibrar las condiciones sociales entre el capital y el trabajo, es decir como sabemos de antemano que el patrón tiene mayor capacidad económica y que a través del tiempo la utilizó para aprovecharse de esa condición e imponer requisitos laborales inhumanos hacia los trabajadores por los que éstos fueron explotados durante muchos años situación que provocó la creación de los sindicatos.

Hoy en día el sindicalismo a nivel mundial se reviste de una importancia diferente a la que acostumbraba tener, es decir ya no busca tan fervientemente la lucha con su empresa, sino que ahora debe apoyar a la misma para que esta sea capaz de seguir compitiendo a nivel global.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

En el derecho laboral existe la necesidad de soportar la intervención del sindicalismo en la materia económica, de tal forma que su participación en ese ambiente sea estimado desde dicho punto de vista, es decir no sólo como el equilibrio entre los factores de la producción sino también como una institución capaz de apoyar en el desarrollo de las empresas y establecer como consecuencia una armonía laboral y la paz social que tanto se añora en esas relaciones laborales.

En este sentido se denota la importancia que tienen los sindicatos frente a la globalización económica y la necesidad de actualización frente a este marco de competencia tan generalizada donde la renovación ya no es opcional sino obligatoria. Obviamente debe manejarse con mucho cuidado este tópico para no hacer propuestas superfluas o incoherentes.

De igual manera quisiera mencionar que la competencia entre las empresas mexicanas y las transnacionales se ha vuelto cada vez mas dispareja, ya que mientras las extranjeras gozan de los beneficios que le dan sus respectivos países en materia de estabilidad económica, las nuestras tienen que pelear frente a las turbulencias financieras que las afectan directamente en su capital, tomando siempre la cruda decisión del reajuste de personal como medio para solventar el mencionado desbalance.

Creo que es necesario que los trabajadores estén mejor preparados para soportar esas inclemencias producto de la globalización, y no sólo se esta hablando de la capacitación laboral, sino que también ahora es importante equiparar las necesidades de los aumentos salariales con la de estabilidad laboral. En este sentido pretendo justificar la intervención de sindicatos mejor preparados para esta lucha internacional pero sobre todo que los líderes de los mismos sean capaces de hacerles ver a los agremiados que hoy en día la competencia dejó de ser doméstica para convertirse en global y que las necesidades que históricamente

se tenían como principales en las negociaciones del contrato colectivo han pasado a segundo término.

Ahora bien, es menester apuntar que el sindicato es una institución de buena fe que tiene como principal objetivo el de custodiar y defender los derechos de sus agremiados así como mantener el equilibrio en el capital y el trabajo, por lo que se desprende la enorme responsabilidad que tienen las personas que lo dirigen para que ésto sea respetado, y no solo tratándose de defender a capa y espada la posible violación de algún precepto en perjuicio del trabajador sino que ahora ya también forma parte de esta responsabilidad el hecho de que son pieza fundamental para la existencia del empleo, es decir, deben de estudiar las condiciones que proponen al patrón, situación que anteriormente se dejaba de lado en virtud de que no existía lo que llamamos Globalización.

Finalmente quisiera mencionar que la institución del sindicato ha sido una pieza fundamental en la vida económica y social de nuestro país y que probablemente al inicio del siglo XXI, continuará siéndolo por lo que será necesario que se tome en cuenta la globalización en todo momento y que sean los sindicatos y en específico sus líderes quienes decidan en beneficio de la colectividad y de la empresa, considerando que el empleo hoy en día, representa uno de los valores más preciados y sería inadmisible perderlo o suspenderlo por una mala

representación en la negociación colectiva. En este sentido lo que se pretende estudiar en la presente tesis es:

PRIMERO: La importancia del sindicato en la vida de la empresa de tal manera que sus exigencias y su poderío no perjudiquen el crecimiento de los negocios, porque si bien es cierto que la situación económica a nivel personal de los trabajadores de base de las empresas en la mayoría de los casos no es decorosa, debe manejarse con mucho cuidado las peticiones que se le hagan al patrón porque podrían rebasar la capacidad del mismo lo que ocasionaría un serio problema para la existencia y funcionamiento de la empresa.

SEGUNDO: Por otro lado creo que deben olvidarse las prácticas donde se utilizaba al Sindicato como medio para obtener beneficios personales y proponerse que las personas que estén encargadas de dichas instituciones hayan sido preparadas para su manejo, ya que como se ha mencionado, ahora la responsabilidad de los mismos abarca mas áreas no solo la defensa de los derechos de los trabajadores, sino que también el que exista y se mantenga la fuente de empleo.

TERCERO: Debe aclararse que el sindicalismo juega un papel trascendental en el crecimiento económico del país, ya que por Ley son pieza fundamental en la vida de las empresas hecho que debe establecerse como punto de partida para que puedan mejorarse los aspectos jurídicos de los que se duele nuestras leyes en

relación al tema que se pretende estudiar, por lo cual será de suma importancia y necesario el estudio sobre el marco legal aplicable a estas instituciones ya que debe asentarse que las condiciones jurídicas, sociales y culturales que imperaban al momento de su creación y las que tenemos ahora son distintas.

CUARTO: Se observará la concepción del sindicalismo ya que será necesario estudiar los motivos que originaron la creación de dichas instituciones, comenzando por la problemática social que la originó, la lucha de clases, la desigualdad entre los trabajadores y patrones, la desatención del Estado ante esos conflictos pero siendo lo más importante la comparación de esas situaciones con la época actual, es decir considerar si dichos problemas aún persisten o si ya forman parte de la historia del derecho colectivo.

QUINTO: Deberá agregarse al estudio la obligación por parte de las autoridades que forman parte de la directiva de los Sindicatos o bien las personas que los dirigen, de capacitarse en su afán de mejorar las condiciones del trabajo, tomando en cuenta que no sólo se trata de pugnar por los aumentos salariales o defender los derechos de los trabajadores, sino que ahora tienen la responsabilidad de ayudar a las empresas para la preservación de la fuente de trabajo .

SEXTO: Analizar desde una perspectiva jurídico-económica, la participación de los sindicatos en el desarrollo del país, estableciendo su injerencia en las

negociaciones colectivas así como la toma de decisiones de las mismas a razón del bien común de las partes.

SÉPTIMO: Revisar la historia sindical y compararla con la actualidad, con la intención de verificar si todavía subsisten los temas que dieron origen a la creación de la institución, es decir las condiciones que imperan en la actualidad obviamente son distintas a las que había cuando empezó la necesidad de asociación, pero es importante denotar si todavía se encuentran vigentes y en caso de no ser así se crea la idea de renovación de los Sindicatos ante los nuevos retos que plantea la globalización.

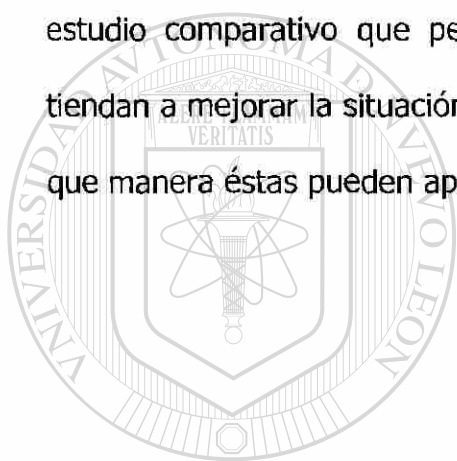
Para llevar a cabo el análisis del problema del tema seleccionado, objeto de la presente investigación, comprobar la hipótesis y posteriormente proponer alguna teoría acerca de dicho tópico, se utilizarán los siguientes métodos de investigación: el histórico, deductivo y comparativo.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Dentro del método histórico se propone acumular toda la información disponible en textos legales y doctrinarios que expliquen el proceso evolutivo del sindicalismo en México, así como la manera en que éstos apoyan al crecimiento de la economía nacional.

Por lo que se refiere al método deductivo, se abordará el estudio desde un punto de vista general, es decir partiendo del marco Constitucional a través de la Ley Federal del Trabajo, concluyendo con el capítulo de las relaciones colectivas y con el que habla de los sindicatos apoyado en todo momento por la doctrina.

Finalmente utilizando el método comparativo se buscará formular un estudio comparativo que permita encontrar diversos aspectos innovadores que tiendan a mejorar la situación que guardan las instituciones que estudiaremos y de que manera éstas pueden apoyar al crecimiento económico del país.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



CAPÍTULO PRIMERO .- DEFINICIÓN DE CONCEPTOS

I. Definición del concepto de Derecho Sindical 1, II. Sindicato y Sindicalismo 3, III. El derecho sindical como parte del Derecho Social 5, IV. Necesidad humana de asociarse 7, V. Definición Legal de Sindicato 9, VI. Definiciones Doctrinales 12.

I. Definición del concepto de Derecho Sindical

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Algunas definiciones sobre el Derecho Sindical han sido concienzudamente elaboradas por autores tan distinguidos como el Argentino Rodolfo A. Napoli y el mexicano Dr. Mario de la Cueva, expresadas en forma amplia o en sentido restringido, como por ejemplo las citas que hace al respecto el primero de los mencionados en su "Manual de Derecho Sindical"; "que es el conjunto de principios y normas que regulan la formación, el funcionamiento y las

relaciones colectivas de las asociaciones profesionales con los empleadores y empleados, así como las relaciones entre ellas con el Estado”(1). Y que por lo que toca al sentido restringido el Derecho Sindical sería “el derecho subjetivo de los trabajadores a gozar de los beneficios derivados de éste”(2).

El Dr. Mario de la Cueva define el Derecho Sindical como “la norma que reglamenta la formación y función de las Asociaciones Profesionales de trabajadores y patrones, sus relaciones en posición frente al Estado y los conflictos colectivos de trabajo”(3).

En su esencia coinciden las definiciones hasta hoy conocidas, según la propia expresión del Maestro de la Cueva, solamente que en el Derecho mexicano se sustituye el vocablo de conflictos colectivos de luchas sociales empleados por los Maestros Alemanes, por el Conflicto de trabajo y que comprende las dos especies, la violenta como la Huelga y la que se refiere a las controversias entre las Juntas de Conciliación y Arbitraje, toda vez que no siendo forzoso que los trabajadores lleguen hasta la huelga, tampoco pueden los patrones hacer uso de este derecho para modificar las condiciones generales en las prestaciones de servicios por parte de los trabajadores. En este sentido es importante recalcar que dichas acepciones engloban los

1 RAMOS Eusebio .Derecho Sindical Mexicano, Las Instituciones que Generan. Cárdenas Editor. Segunda edición.1978

2 DÁVALOS José. Derecho de Trabajo Tomo I. Ed. Porrúa.1985

3 DE LA CUEVA Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo II. Ed. Porrúa.1979

aspectos fundamentales del derecho colectivo, es decir las relaciones entre varios empleados frente a un patrón, así como frente al ente que los gobierna o regula.

Para el efecto del estudio que nos ocupa aceptaremos, la definición que en sentido amplio nos hace Rodolfo A. Napoli, puesto que por la estructura conceptual de la materia que referimos, abarca la trilogía de estos elementos tan importantes en la relación colectiva como ya se había mencionado y que son a saber: Trabajador, Patrón y Estado.

II. Sindicato y Sindicalismo

Según lo expresa el texto del Artículo 356 del Código Laboral emitido en la época de Díaz Ordaz; por sindicato debemos entender "la Asociación de trabajadores o patronos constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses"(4).

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

En la anterior definición de sindicato se comprende a las dos clases sociales, trabajadores y patronos o empresarios para constituirse en Asociaciones Profesionales para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses, esta garantía de libertad de Asociación Profesional se encuentra específicamente determinada en la Fracción XVI del Artículo 12,

4 E. Utkin. Qué son los Sindicatos. Ed. Progreso Moscú.1989

Apartado "A", de la Constitución Federal, misma que se reproduce en la norma secundaria como ya lo vimos, cabe señalar que en el caso patronal, es muy difícil observar, al menos en la práctica mexicana, un sindicato conformado por patrones, apuntando que su forma de asociación para confrontar los problemas colectivos o comunes es en la modalidad de cámaras, así es como ellos se apoyan.

En un comentario que aparece en la Ley Federal del Trabajo Reformada del Dr. Alberto Trueba Urbina y Lic. Jorge Trueba, nos mencionan "que el Derecho de Asociación Profesional que se consigna en el artículo 356, se persiguen objetivos diferentes según sea la Asociación Profesional que se construya de trabajadores a patrones. En el primer caso el objetivo de los Sindicatos de Trabajadores se deriva de un derecho social que los impulsa a luchar por el mejoramiento de las condiciones económicas de los agremiados y la transformación del Régimen Capitalista; en tanto que la Asociación Profesional de los Patrones tiene por objeto la defensa de sus derechos patrimoniales destacándose en éstos el de la propiedad"(5).

Como se ve de la simple lectura de los objetivos de los sindicatos se advierte que son totalmente diferentes, resultando innecesario abundar en dicho comentario.

5 TRUEBA-URBINA Alberto. Nuevo Derecho el Trabajo. Ed. Porrúa.1980

El ilustre Maestro Español Alejandro Gallart y Folch en su obra: El Sindicalismo como fenómeno social y como problema jurídico, nos dice que "éste es el movimiento desarrollado en los últimos cien años en el ámbito industrial, caracterizado por la tendencia de los trabajadores a agruparse en Asociaciones establecidas profesionalmente y dirigidas a defender los intereses, reivindicar los derechos y luchar por las aspiraciones colectivas del mismo trabajador"(6).

El Maestro de la Cueva en su obra consultada define el sindicalismo como "la teoría y práctica del movimiento obrero sindical encaminadas a la transformación de la Sociedad y del Estado, asignándoles las dos características económico local de autodefensa y de lucha permanente contra cada empresario para lograr las mejores condiciones de trabajo y otros beneficios. Y la segunda como un cuerpo económico-político de contenido ideológico que pretende mediante la acción política sindical la transformación del mundo económico y político en que actúa"(7).

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

III. El derecho sindical como parte del Derecho Social.

El Director del Seminario de Derecho de Trabajo y de la Previsión Social de la Universidad Nacional Autónoma de México; en su más reciente obra de Derecho de Trabajo, al hablar de las Teorías integradoras del Derecho Social

6 DÁVALOS José. Derecho de Trabajo Tomo I. Ed. Porrúa.1985

7 LASTRA LASTRA José Manuel . Derecho Sindical. Ed. Porrúa. 1993

sostiene que una de sus Teorías, la primera en su orden, y acaso la más difundida y aceptada unánimemente, afirma el carácter proteccionista y tutelar del débil, igualitario y nivelador del derecho Social, y que, comparte de este Derecho, el Derecho obrero y el Derecho Económico.

La segunda Teoría, exclusivamente pensada por el Maestro Trueba Urbina, proclama, no sólo el fin proteccionista y tutelar del Derecho Social a favor del trabajador, sino la reivindicación de los económicamente débiles y del proletariado. Esta teoría, a nuestro criterio no tan sólo protege a los trabajadores subordinados, sino que va más allá, hasta los trabajadores autónomos, subempleados o no subordinados. Por lo que, el Derecho del Trabajo como parte del Derecho Social, es norma proteccionista y reivindicatoria para socializar los bienes de la producción y suprimir el régimen de explotación del hombre por el hombre.

De estas dos teorías, la primera que encierra el carácter proteccionista y tutelar del débil, tiene su fuente en la Constitución Mexicana, promulgada en Querétaro el 5 de Febrero de 1917; en la Asamblea de Weimar del 31 de Julio de 1919, y en las constituciones que siguieron a las anteriores mencionadas. Y que quien la enseñó primeramente fue Gustavo Radbruch y lo siguieron distinguidos Juristas, entre los que cabe destacar a los Maestros J. Jesús Castoreña y el Dr. Mario de la Cueva.

En cuanto a la segunda teoría, ésta tiene como fundamento exclusivamente la Constitución Mexicana, teoría que es sustentada solamente por el Maestro Trueba Urbina a la que le atribuye un carácter reivindicatorio el cual lo explica a través de la Teoría, que él mismo denomina Teoría Integral.

Sé por los estudiosos del derecho, que la constitución de 1917 anterior a la de Weimar, fue la primera en el Mundo en consignar un Derecho Social Positivo; no sólo para proteger y reivindicar a los campesinos, Artículo 27, devolviéndoles la tierra que les pertenecía. En el Artículo 123 por devolverles a los trabajadores la plusvalía proveniente de la explotación secular del trabajo humano; entregándoles a cambio los bienes de la producción; con todo lo cual conduce a la realización de la tierra, del capital y del trabajo; y consiguientemente del pensamiento y de la vida misma. Sostiene que ésta es la Teoría Jurídica y Social del Artículo 123 Constitucional, que debe ser materializada por medio de la legislación gradual de la administración y de la Jurisdicción Social.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

IV. Necesidad humana de asociarse

Por naturaleza el hombre siempre ha sido un ser sociable. Lo social confirma un ingrediente básico de la propia existencia humana desde el despertar a la vida. El hombre tiende a agruparse para satisfacer necesidades personales similares a las de otros hombres y así, formando una agrupación, que después va

tomando forma hasta llegar a la asociación el ser humano facilita la ayuda a los problemas de su propia existencia.

Y desde la antigüedad, el pensador más grande de la historia, Aristóteles el Estagirita, en obras como "Ética a Nicómaco" y "La Política", trata de cuatro fenómenos de tipo sociológico entre los que expone la "coionia", que abarca los grupos como familia, los pueblos, las asociaciones voluntarias, etc.

Por otra parte, Gabriel Tarde "reconoce todo lo social a fenómenos psíquicos individuales"(8), ya que el hombre tiene la necesidad de asociarse a los demás. Aparte el psicoanalista señala el impulso social como la tendencia más generalmente manifestada de la conducta humana.

El hombre nunca ha sido concebido como un organismo independiente, no es un individuo aislado, sino alguien que participa en la sociedad y, en la medida de que esa participación se incremente "los hechos sociales multiplican las necesidades del hombre, pues éste es estimulado a sentir las que tienen los demás"(9).

8 DÁVALOS José. Derecho de Trabajo Tomo I. Ed. Porrúa.1985

9 E. Utkin. Qué son los Sindicatos. Ed. Progreso Moscú.1989

El hombre siente la necesidad de asociarse a los demás con el fin de poder compartir con otros seres en igualdad de circunstancias sus necesidades, sus deseos, sus metas, etc.; y al momento de que el ser humano se identifica con esa asociación de la cual forma parte, ésta se convierte para él en una valiosa fuente de satisfacción personal.

El hombre siempre ha necesitado del hombre para el logro de sus metas, por más personales que éstas sean, por eso "el privilegio más natural del hombre, aparte del derecho de actuar por sí, es el de combinar sus esfuerzos con los de las criaturas que le son semejantes, y de actuar en común con ellas"(10).

V. Definición Legal de Sindicato

La fracción XVI del Apartado A) del artículo 123 constitucional contempla el principio de libertad sindical el establecer:

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

Ahora bien, del enunciado del precepto constitucional se desprenden dos situaciones que merecen nuestro comentario. La primera de

10 E. Utkin. Qué son los Sindicatos. Ed. Progreso Moscú.1989

ellas es que nuestra Ley Fundamental les está otorgando, tanto a los obreros como a los empresarios la libertad de sindicarse, a pesar de que fue un derecho por el cual luchó la clase proletaria con el objeto de lograr mejores condiciones laborales de los dueños del capital. Sin embargo, pensamos que el sentido que la Constitución de 1917 le da a la fracción XVI mencionada es que, el hombre, ante todo, es naturalmente sociable, es un ser que necesita de los demás y de la sociedad; alguien que requiere del apoyo y de la colaboración de otros para la consecución de sus metas, del logro de sus intereses. Por ello es que los obreros fueron los que a través de sus incansables y valientes luchas lograron que se plasmara en nuestra Constitución el principio de libertad de asociación sindical; la clase patronal no podría ser discriminada de ese derecho al otorgársele también a ello la libertad para sindicarse, aunque en realidad, éstos hayan optado por otras maneras distintas de defender sus intereses.

Si a lo anterior le agregamos lo enunciado por la encíclica *laborem exercens* de S. S. Juan Pablo II en cuanto a la experiencia histórica nos ha enseñado que los sindicatos "son un elemento indispensable de la vida social, especialmente en las sociedades modernas industrializadas. Esto evidentemente no significa que solamente los trabajadores de la industria puedan instituir asociaciones de este tipo. Los representantes de cada profesión pueden servirse de ellas para asegurar sus respectivos derechos"(11).

11 DE LA CUEVA, De Ferrari, Russomano. Derecho Colectivo Laboral. Ed. Depalma.1973

La otra situación es que muchos han pensado que los términos de asociación profesional y sindicato no son sinónimos, pues la fracción XVI los menciona a ambos y a otras maneras de asociarse por medio de la palabra etcétera. Néstor de Buen opina que "la asociación profesional constituye, en realidad el género próximo y el sindicato, su diferencia específica. Esto es, puede manifestarse la asociación profesional en el sindicato, pero puede expresarse también de otras maneras..."(12). Aunado a la anterior opinión agregaremos que la definición que da la Ley Federal del Trabajo que veremos más adelante, establece que el sindicato es una asociación de trabajadores o de patrones, es decir, una asociación profesional. Por lo que, todo sindicato es una asociación profesional, mientras que no a cualquiera de éstas podemos considerarlas como sindicato por tener éste elementos que lo distinguen de aquélla. Sin embargo, a los sindicatos se les llama en ocasiones con el término de asociaciones sindicales y en algunos países se les denomina simplemente como asociación profesional.

Creemos que a los sindicatos se les puede llamar indistintamente asociaciones profesionales, siempre y cuando cumplan con los requisitos de que estén formadas por trabajadores o patrones y tengan como fin la defensa de sus intereses profesionales; pues la asociación que no tenga dicha finalidad no será sindicato.

12 DÁVALOS José. Derecho de Trabajo Tomo I. Ed. Porrúa.1985

Por su parte, la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 356 establece la definición de sindicato: "Sindicato es la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses"

De la anterior definición se desprenden dos elementos; el personal, es decir, que el sindicato sólo puede estar formado o por trabajadores o por patronos, pero no por ambos ya que la ley no contempla en sus disposiciones el sindicato mixto; ya que sería contrariar el sentido filosófico que se le dio a la lucha por el logro de la libertad de sindicarse y no habría esa lucha de clases de la que hablaban Marx y Engels, ni trabajadores ni patronos luchando por sus respectivos intereses. La finalidad sería el segundo elemento, el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses. ¿Y cuáles son esos intereses? El de los trabajadores es, el luchar por el mejoramiento de sus condiciones económicas y la transformación del régimen capitalista; mientras que el de los patronos es la defensa de sus intereses patrimoniales.

VI. Definiciones Doctrinales

Habiendo analizado el concepto legal de sindicato, pasaremos ahora a señalar las definiciones que la doctrina ha elaborado para la determinación del concepto de esa asociación profesional. Partiendo de la naturaleza y finalidades del movimiento obrero, Mario de la Cueva define al sindicato como "la expresión de la

unidad de las comunidades obreras, y de su decisión de luchar por una aplicación cada día más amplia de la justicia social a las condiciones de prestación de los servicios y por la creación de una sociedad futura en la que el trabajo sea el valor supremo y la base de las estructuras políticas y jurídicas”(13).

Para Néstor de Buen, el sindicato “es la persona social, libremente constituida por trabajadores o por patronos, para la defensa de sus intereses de clase”(14).

Tomando como base la estructura y fin del sindicato, Guillermo Cabanellas lo define como “toda unión libre de personas que ejerzan la misma profesión u oficio, o profesión u oficios conexos, que se constituya con carácter permanente y con el objeto de defender los intereses profesionales de sus integrantes o para mejorar sus condiciones económicas y sociales”(15).

Hemos citado las anteriores definiciones por reunir ellas los elementos indispensables para una existencia perdurable y eficaz del sindicato, como los son: la conciencia de clase, la decisión de lucha por sus respectivos intereses, la necesidad de colaboración y la idea de permanencia. Por lo tanto,

13 GUTIÉRREZ Villanueva Reynold. La Constitución de los Sindicatos y su Personalidad jurídica. Ed. Porrúa.1990

14 SANTOS AZUELA Héctor. Estudios de Derecho Sindical y del Trabajo. UNAM. 1987

15 CABANELLAS Guillermo. Tratado de Derecho Laboral, Derecho Colectivo del Trabajo Tomo II, Derecho Sindical Volumen 1. Ed. Heliasta 3 Edición.1989

en base a dichos elementos podemos intentar una definición personal del sindicato diciendo que es la asociación de trabajadores o de patrones, unidos con el objeto de colaborar mutuamente para la realización de sus respectivos intereses y crear así un instrumento de lucha que permanezca a través del tiempo para las futuras generaciones.

Es importante comprender que los sindicatos, a diferencia de otras formas asociativas como las coaliciones, deben revestir el carácter de permanencia y estabilidad, tal y como lo requiere "la incesante lucha que la contraposición de intereses laborales les ha impuesto"(16).

En este contexto la estabilidad del sindicato a través del tiempo ha representado el equilibrio del trabajo frente al capital, claro que las condiciones que imperaban en el momento de la creación de dichas figuras asociativas, no se puede establecer que son las mismas que ahora se observan; por lo que las situaciones son totalmente distintas aunado a que el ambiente en que se llevan acabo las relaciones laborales dejaron de ser domésticos, por lo que las acciones que se tomen serán trascendentes en el plano a nivel nacional y en casos específicos hasta en nivel internacional. Ahora bien, no se puede determinar en este momento que la desaparición del sindicato en el contexto global actual, seria la solución perfecta para una mayor apertura económica en

16 DE LA CUEVA, De Ferrari, Russomano .Derecho Colectivo Laboral. Ed. Depalma.1973

el país, por lo que la permanencia de esta organización respondería a la necesidad de paz social ya que si bien es cierto el manejo del sindicalismo, históricamente en México no ha sido muy bueno, no se puede desmentir que la estabilidad social excepcionalmente ha sido abruptamente interrumpida.

Es necesario que el movimiento sindical continúe con su incansable lucha. De vital importancia será que el sindicato se fortalezca cada día y perdure a través del tiempo, sólo así las futuras generaciones encontrarán listo su instrumento de lucha y tendrán la obligación de ir depurándolo paulatinamente, haciendo el mismo trabajo que los obreros de hoy están llevando a cabo para ellos y para la inmortalidad del movimiento sindical, lo anterior tendrá que reforzarse con las nuevas tendencias económico-laborales, con la finalidad de que se renueven y acepten que ha cambiado la forma en que el sindicato y patrón llevan sus relaciones.

CAPÍTULO SEGUNDO .- ANTECEDENTES HISTORICOS

VII. La Asociación Profesional en el Siglo XIX 16, VIII. Época de la Tolerancia 19, IX. Época de reglamentación 22, X. El Trabajo en México 23, X.1. Breve Referencia Histórica 23, X.1.2. Los Gremios 25, XI. El sindicalismo y su evolución histórica 27.

VII. La Asociación Profesional en el Siglo XIX

Históricamente el hombre trata de combinar sus esfuerzos con los de otros con el propósito de lograr sus metas personales. Este fenómeno natural proviene desde los albores de la humanidad, desde que el hombre comenzó a vivir con sus semejantes. Después, ya más formalmente a partir de la Edad media y quizás antes, el hombre formó agrupaciones en las que el elemento común a todos sus miembros era: el mismo oficio.

Ahora bien, no podemos considerar a aquellas rudimentarias agrupaciones como antecedentes de las asociaciones profesionales que emergen a

raíz del desarrollo industrial originado en Europa posterior a la Revolución Francesa. Aquellas agrupaciones nacen con el objeto de regular la producción, el sistema de trabajo al que iban a estar sometidos, para defender la calidad de su trabajo, evitar competencias ruinosas. No perseguían dichas agrupaciones ni en la más mínima expresión, una defensa o preocupación de sus integrantes desde el punto de vista trabajo, palabra cuyo equivalente era desconocido tal y como es entendida en la actualidad. Por lo tanto, no era posible encontrar una protección del trabajo, toda vez que éste se consideraba como una mercancía valorada estrictamente como tal.

Entre los antiguos gremios medioevales y las asociaciones profesionales del siglo XIX, que a la postre serían los actuales sindicatos, no existe el pretendido nexo de continuidad que algunos historiadores han querido observar.

Los gremios eran asociaciones de artesanos de un mismo oficio y, por lo tanto, no dependían de patrón alguno sino de ellos mismos.

La asociación profesional que se vislumbra con la Revolución Industrial proviene, precisamente de separar los intereses del capital y del trabajo, debido a las múltiples injusticias que los dueños de las fábricas tenían con sus trabajadores, o la situación de inestabilidad que las nuevas organizaciones industriales supuso para el trabajador. Por ello, coincidimos con la opinión de Francisco de Ferrari cuando afirma que "el sindicato, como forma jurídica cuyos

actos empiezan a tener validez para el derecho, fue principalmente el resultado de la lucha sostenida por la clase obrera en pro de su organización. En consecuencia, el sindicato no es como muchos autores parecen creer, una entelequia o mera categoría jurídica, es decir, un producto del derecho, cuya creación obedece a necesidades puramente técnicas del ordenamiento jurídico. Por el contrario, el sindicato, sociológicamente considerado, es una de las fuerzas de mayor gravitación e influencia en la vida económica y en los acontecimientos de la historia contemporánea”(17).

El sindicato nacerá entonces, de una nueva clase social: los oprimidos. El proletariado formado precisamente con gente asalariada que experimenta con el desarrollo industrial, la injusticia, la inestabilidad laboral, la opresión, etc.

Surge entonces, con ese fenómeno, la lucha de clases, la que alguna vez Marx y Engels desarrollaran magistralmente en su obra “El Capital”. Esta lucha nace por otro factor psicológico que deriva de aquella situación: la conciencia de clase: entendiéndose por tal “el dato objetivo relacionado con una situación objetiva; la situación que cada clase ocupa en la producción social”. Con la conciencia de clase, por lo tanto, se genera una tendencia a la

17 LASTRA Lastra José Manuel. Derecho Sindical. Ed. Porrúa. 1993

protección de los intereses de grupo.

VIII. Época de la Tolerancia

Es precisamente con la Ley inglesa de Francis Place, que dio inicio esta época llamada de la tolerancia debido a que aquí existió cierta condescendencia para la asociación profesional, la coalición y la huelga. Sin embargo, no se trataba de derechos absolutos de los trabajadores, pues los patrones podían, en caso de huelga, emplear nuevos hombres y solicitar el empleo de la fuerza pública para los casos de intento de afectar las actividades de la fábrica. Se sigue respetando el principio del laissez faire, laissez passer. Se permite a las clases sociales seguir luchando por sus intereses siempre y cuando una clase no perjudique a la otra.

Ya desde los inicios del siglo XIX, en Inglaterra, se comienzan a escuchar las airadas voces de protesta del socialismo utópico (llamado así por Marx y Engles en el "Manifiesto comunista" de 1848) del que formaba parte por ideología Robert Owen, quien propugnó por que el trabajo se reglamentara en su aspecto técnico, codificándolo internacionalmente.

Él mismo luchó para hacer adeptos de las Trade-Unions marcando la pauta para que en 1824, el Parlamento Inglés reconociera la existencia, aunque no

la personalidad, a las asociaciones profesionales. No fue sino hasta 1871 cuando se dictó la ley en que se le reconociera personalidad a dichas asociaciones y el derecho de concertar condiciones de trabajo.

La revolución de 1848 en Francia, lleva al gobierno provisional a destacados dirigentes como Louis Blanc, quien pugnó abiertamente por la justicia social solicitando, entre otras cosas, la reorganización de los Conseils de Prud-Hommes y la creación de un ministerio para asuntos de trabajo. Hasta 1863, en Alemania, el rápido desarrollo industrial crea un numeroso grupo de asalariados y con ello se produce la organización de la Asociación General de Trabajadores Alemanes y, en 1869, el Partido obrero Social-Demócrata.

La Comuna de París de 1871 fue un gobierno revolucionario que detentó el poder en el período comprendido del 18 de marzo al 28 de mayo de 1871, y que surge tras la capitulación ante Prusia de la Asamblea Nacional y su huida a Versalles. Esta defección provocó la indignación de la Guardia Nacional, en su mayoría de extracción obrera, que había resistido a los prusianos atrincherada en Montmartre, y que fue la que instauró de hecho la Comuna. En efecto, "en la noche del 17 al 18 de marzo, el gobierno hizo fijar una proclama por la cual anunciaba que iba a tomar por la fuerza los cañones tomados del Estado e invitaba a los buenos ciudadanos a separarse de los malos y ayudar al gobierno a restablecer el orden... las fuerzas fueron dirigidas hacia Montemartre; la Guardia

nacional del Barrio resistió, los soldados rehusaron hacer fuego sobre el pueblo, entregándole sus armas y fraternizando con los guardias nacionales. Este movimiento tenía carácter nuevo que les distinguía de todas las revoluciones nacionales precedentes”(18).

Esta comuna representó un intento de gobierno obrero que se caracterizó por un triple objetivo: revolucionario, anticlerical y social. Los dos órganos máximos del poder eran el Comité Central de la Guardia Nacional, al que apoyaban la Asociación Interna de Trabajadores y la Federación de Cámaras Sindicales, y el Consejo General de la Comuna de París, elegido por votación el 26 de marzo. La diversidad de ideologías existente en el seno de estas organizaciones y la falta de disciplina y experiencia militar fueron causa de que París no pudiera resistir a las tropas del Gobierno de Versalles, que hicieron su entrada a la ciudad el 21 de mayo. Pese a la falta de directrices, las tropas gubernamentales encontraron fuerte resistencia popular, hasta su definitivo triunfo el 28 de mayo de 1871.

De lo dicho podemos concluir que, el hecho que caracterizó a esta época fue la desaparición de los delitos de coalición, huelga y asociación profesional, transformándolos en derechos de los trabajadores, aunque con sus limitaciones.

18 E. Utkin. Qué son los Sindicatos. Ed. Progreso Moscú.1989

IX. Época de reglamentación

Después de las penurias por las que la clase trabajadora atravesó durante las dos épocas mencionadas y de las múltiples dificultades para obtener el reconocimiento del Estado, de su derecho a asociarse con el objeto de mejorar las condiciones de trabajo, comienzan por fin, a verse coronados su esfuerzo y tenacidad al vislumbrarse los primeros brotes de asociaciones legalmente reconocidas y, mediante las cuales ya existía la negociación con los patrones.

Así, como lo señaló Mario de la Cueva, "el hombre que entrega su energía de trabajo a la sociedad, cualesquiera sea el sistema económico, tiene derecho a que se le facilite una existencia decorosa"(19), la que deberá consistir no solamente en el mejoramiento de las condiciones de trabajo, sino en la protección del trabajador por medio de la seguridad social.

Fueron los efímeros triunfos de la clase obrera sobre los patrones, los que elevaron a la categoría de instituciones jurídicas a las que antes eran consideradas como delitos: la coalición, la huelga y la asociación profesional; reconocimiento que el Estado hizo más por necesidad que por convicción, en Francia, por ley del 25 de mayo de 1864 dada por Napoleón III y ratificada posteriormente por ley de 1884, misma que fue ampliada en 1901 e

19 GUTIÉRREZ Villanueva Reynold. La Constitución de los Sindicatos y su Personalidad jurídica. Ed. Porrúa.1990

incorporada al Código de Trabajo en 1920. Inglaterra reglamentó, como ya lo expusimos antes, la asociación profesional por ley del 21 de julio de 1871 (Trade-United Acts) y por las disposiciones posteriores de 1875 y 1876. España lo hace el 30 de junio de 1887 con la aprobación de la Ley de Asociaciones.

En el Tratado de Versalles de 1919 viene a consagrarse el principio humano de asociación profesional por todos los países que lo suscribieron, reconocimiento que ha sido ratificado en posteriores acuerdos internacionales.

X. El Trabajo en México

X.1. Breve Referencia Histórica

El descubrimiento y colonización de América ocupan, sin duda alguna, un lugar privilegiado en la historia universal de la humanidad. Por ello, hay quienes han expresado que: "la mayor cosa después de la creación del mundo es el descubrimiento de la Indias"(20). La empresa española en América pone en crisis virtudes y valores humanos; es un fenómeno original y único. Muchos son los cronistas e historiadores que se han referido a ello, y la bibliografía es abundante. Únicamente me concretaré, en este capítulo, a resaltar algunos de los aspectos que más relevancia tienen como antecedente histórico en el tema que nos ocupa.

20 DÁVALOS José. Derecho de Trabajo Tomo I. Ed. Porrúa.1985

Como se sabe, el arribo de los conquistadores a las costas de nuestro país, en el año de 1519, inicia una etapa en la vida de los pueblos de los antiguos mexicanos. Con su presencia y afán de colonización, impulsado por una serie de incentivos, tales como nuevas riquezas, otras rutas comerciales, evangelización y gloria para algunos, etcétera, trajeron también su cultura, religión, costumbres e idioma. A partir de su llegada comenzaron a imponerlos y se dieron a la tarea de someter a los aborígenes a la Corona de España.

Aunque la influencia de la nueva civilización, traída por los españoles, no fue igual en todas las regiones de México, ya que se concentró en la parte central del país, sobrevivieron por lo mismo algunas prácticas consuetudinarias en algunas partes del sureste de México. La Corona española "no quiso eliminar todo el derecho precortesiano"(21), pues autorizó las costumbres que fueran compatibles con los intereses de la Corona y del cristianismo.

Juristas mexicanos, entre ellos Don Miguel S. Macedo, escribieron y enseñaron que los mexicanos estamos totalmente desprendidos de toda idea jurídica de origen propiamente indígena, pues nuestro derecho es español y europeo. Raúl Carrancá y Trujillo expresó que: "las ideas jurídicas propiamente indígenas no han tenido influencia"(22).

21 LASTRA Lastra José Manuel . Derecho Sindical. Ed. Porrúa. 1993

22 TRUEBA-URBINA Alberto. Nuevo Derecho el Trabajo, Ed. Porrúa.1980

Pues aunque es posible encontrar analogías entre ambos derechos, éstas pudieron deberse al proceso de la evolución de todos los pueblos que a veces es semejante.

A pesar de que, como se ha apuntado arriba, puede ser constatada sin duda alguna, a través de los cronistas e historiadores, la existencia y destreza de los artesanos en el México antiguo, así como la diversidad de oficios que practicaron; sin embargo, no se conservan datos que conduzcan a determinar las posibles formas de jornada, de salario y demás condiciones relativas a la prestación de servicios.

El descubrimiento y la conquista de América fueron empresas de carácter mercantil, en las que desde el primer momento estuvieron presentes los funcionarios del rey. Posteriormente, se introdujo un aparato burocrático del que dependieron la colonización y evangelización. El conquistador fue cediendo su papel protagónico al encomendero, al misionero, etcétera.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

X.1.2. Los Gremios

En la península ibérica y en la Nueva España, los gremios fueron grupos de personas de una misma profesión, unidas – tácita o expresamente –

para la defensa y promoción de sus intereses comunes. Como se sabe, construyeron asociaciones reglamentadas, y las autoridades las reconocieron como tales. Las hubo de plateros, comerciantes, mineros, maestros de escuela, pintores, etcétera.

Los gremios tuvieron una jerarquía que dividía a los trabajadores en aprendices, oficiales y maestros. Esta estratificación era profesional, pues se basaba en la diversidad de conocimientos, habilidades y experiencia de cada grupo, y social, dado que determinaba un lugar en el proceso de producción, en los derechos, en las obligaciones y en la participación de los beneficios. Algunos oficios fueron simplemente incapaces de mantener su corporación y terminaron absorbidos por otros gremios más poderosos. La lista total de los gremios novohispanos excede escasamente el medio centenar. Según algunos autores, los había de albañiles, algodoneros, bordadores, hojalateros, carpinteros, guanteros, doradores, herreros, gamuceros, hiladores de seda, torneros, zapateros, etcétera.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

En Europa y en América el sistema gremial restringía la libertad de trabajo, ya que no era posible dedicarse a la práctica de alguna actividad u oficio sin ser miembro del gremio respectivo.

En la Nueva España, las corporaciones de oficios estuvieron regidas por las Ordenanzas de Gremios. Éstas sirvieron para controlar mejor la actividad de

los hombres; el sistema de los gremios "ayudaba a restringir la producción en beneficio de los comerciantes de la península"(23).

El sistema gremial de la Colonia fue sensiblemente distinto al europeo, en cuanto a que en el viejo contenido disfrutaron de una mayor autonomía, y las disposiciones de carácter legal, en el terreno económico, emanaban de dichas corporaciones. En América, estas disposiciones fueron dictada por un gobierno absolutista, como lo fue el virreinal.

XI. El sindicalismo y su evolución histórica

○ Movimiento obrero y sindicalismo no son términos necesariamente equivalentes; el sindicalismo pienso que es una faceta del movimiento obrero.

El tratadista español Alonso García ha expuesto con bastante precisión estas diferencias:

"El movimiento obrero representa una inquietud espontánea dentro de la clase trabajadora... el movimiento sindical, en cambio, opera desde las categorías profesionales o en base a la realidad industrial... al movimiento obrero le falta organización; al sindicato le es consustancial ésta. El movimiento obrero es una realidad más amplia, históricamente más extensa, el movimiento

23 TREJO Delabre Raúl. Crónica del Sindicalismo en México (1976-1988). Ed. Siglo Veintiuno.1990

sindical queda forzosamente reducido y limitado en tiempo en cuanto a los intereses que le sirven de base son intereses especializados... el sindicato, en suma, es o puede ser un instrumento de que el movimiento obrero se sirve para la mejor realización de sus fines”(24).

Autores del prestigio internacional como Georges Lefranc sitúan el origen del sindicalismo a principios del siglo XVIII, con la constitución de las primeras Trade Unions, en Londres, hacia 1720; aunque, en realidad, por ese entonces únicamente existían algunos rasgos que, posteriormente y con la evolución sucesiva de los tiempos y de las ideas, desembocarían en el hecho sindical. Lo que sí es probable es que “se inicia el movimiento obrero que le servirá de marco y hará posible el sindicalismo”(25).

Otros autores ubican el nacimiento del sindicalismo en diversas fuentes. Dicen que nace con la corporación medieval. Esta aseveración es inaceptable para Russomano, quien señala:

Que el gremio era una asociación de productores que podían hacer pensar solamente en los sindicatos de empresarios, pero jamás en los sindicatos obreros –para él-, el sindicato nació en el momento en que el gremio explotó, bajo la presión ejercida por los oficiales y por los aprendices de dentro hacia

24 TREJO Delabre Raúl. Crónica del Sindicalismo en México (1976-1988). Ed. Siglo Veintiuno.1990

25 Ibid

fuera y por el comienzo del proceso industrial y la victoria de las ideas liberales.

En igual sentido se pronuncia Alfredo J. Ruprecht, pues señala que la manifestación externa del hecho se produce cuando se prohíben las corporaciones de oficio.

El sindicato nace en el momento que la corporación se escinde en dos entidades distintas y antagónicas, representando una la maestría (patronos) y la otra los aprendices y compañeros (trabajadores).

Aun cuando no estaban bien delineados los caracteres de uno y otro grupo, la realidad es que, a partir de ese instante, comienza la diferenciación que ha de llegar hasta nuestros días, en que se encuentran claramente establecidas las diferentes características. Pues cuando una institución nace no se está completamente madura desde el primer momento; la madurez llega con el transcurso del tiempo, y eso es lo que sucedió con el sindicalismo.

En palabras de Gino Giugni, la primera forma de organización sindical en los países que primero han conocido la Revolución Industrial (Gran Bretaña y Estados Unidos) ha sido, dependiendo del oficio ejercido a criterio individual del grupo profesional, el sindicato de oficios o profesiones.

En algunas empresas funcionan tantos sindicatos, como tantos oficios y profesiones sean necesarios al proceso productivo... el sindicato organiza a los trabajadores según en tipo de actividad productiva ejercitada por la empresa de los que ellos dependen.

Para Alejandro Gallart Folch, el punto de partida del movimiento obrero sindical ha de ser la industrialización, pues la influencia de ésta en la vida económica de los países da lugar, en la evolución social de los mismos, a un fenómeno demográfico nuevo: el surgimiento del proletariado. A partir de la industrialización se acentúa más la diferencia de clases –el asalariado pasa a ser preponderante en la economía productiva- y el maquinismo incrementa la necesidad, para toda empresa, de un capital previo al primer establecimiento. Esto es consecuencia inevitable de la aparición de un capitalismo industrial; por ello, es importante estudiar la evolución del movimiento de los trabajadores industriales en aquellos países que llegaron a crear tipos específicos de organización obrera, como en Inglaterra, Francia y Estados Unidos, España e Italia, casos en que tampoco debe olvidarse el primer fermento ideológico, importantísimo en el movimiento laboral de organización obrera, cuya influencia hasta hoy continúa.

CAPÍTULO TERCERO.- LIBERTAD Y AUTONOMÍA SINDICAL

XII. La Libertad Sindical Frente al Estado 31, XIII. El poder del Estado frente a la soberanía sindical 32, XIV. Autonomía Sindical 41.

XII. La Libertad Sindical Frente al Estado

Es precisamente con la postura negativa del Estado de reconocerle a

los trabajadores un derecho por el que ellos habían luchado tanto, como lo es el de asociarse o sindicarse, que da comienzo una serie de movimientos por los que el proletariado se emancipa de los tratos inhumanos de los patrones para crear un medio poderoso y duradero de defensa con el cual pusieron fin a tan desagradables situaciones.

Ya reconocido el sindicato por un Estado que no estaba dispuesto a tener dentro de sí mismo a organismos que pudieran, de un momento a otro, mermar su soberanía, se legisla a favor de la clase trabajadora reconociéndoles el

derecho de sindicarse. Pero ahora, el sindicato ya legalmente reconocido y funcionando como tal, ¿hasta qué grado puede llevar su actuación interna y externa? ¿se podría hablar de que dentro del Estado soberano existen organismos como el sindicato que también poseen cierto grado de soberanía? Las anteriores cuestiones forman parte del punto que en seguida trataremos.

XIII. El poder del Estado frente a la soberanía sindical.

El concepto de soberanía ha sido un tema tratado desde el siglo XVI con ciertas reservas. Es un término que en el fondo ha sido objeto de innumerables polémicas. Es, lo que podríamos llamar, un tema bastante complejo que debe manejarse con sumo cuidado.

Entremos pues a intentar explicar no sólo el concepto de soberanía estatal, sino también lo que algunos han pretendido llamar soberanía sindical. Para ello nos referimos primeramente al término de la soberanía del Estado para luego pasar a la llamada soberanía de los sindicatos.

Como lo mencionamos en un párrafo anterior, fue a partir del siglo XVI cuando fue construido el concepto de soberanía; y es Bodino el primero que la define como “el poder supremo sobre ciudadanos y súbditos, no limitado por

leyes". Sin embargo, él aceptaba que el soberano estaba obligado por leyes divinas y por las del Derecho natural.

Posteriormente, una vez despojado el monarca de la soberanía pasar ésta a manos del pueblo solamente, los doctrinarios que influyeron en la Revolución Francesa no hicieron más que trasladar al nuevo titular de la soberanía las otras: la independencia, exclusividad, indivisibilidad y limitación, que habían sido propiamente del poder soberano.

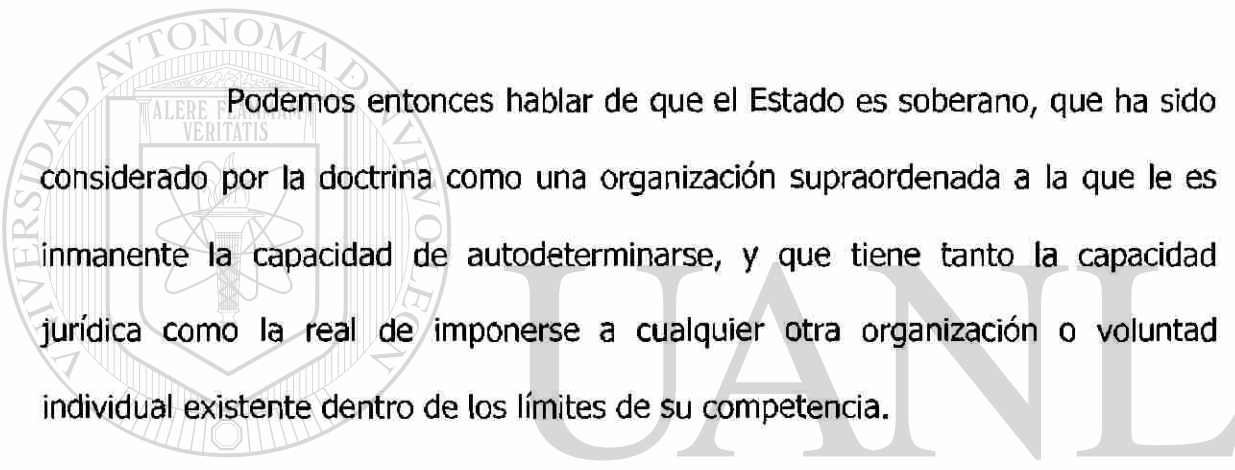
Nuestra Constitución establece en su artículo 39 lo siguiente:

La soberanía nacional reside esencial y originalmente en el pueblo.

Juan Jacobo Rousseau, el gran pensador del siglo XVIII señala en su "Contrato Social" que "la Soberanía es el ejercicio de la voluntad general del pueblo", entendida esta última como la expresión de la síntesis organizada de todas las libertades de todos. La voluntad general es así, general, porque no se inspira en motivaciones particulares o individuales, sino en una ley universal de libertad para todos.

Ahora bien, para que el pueblo pueda ejercer su soberanía es necesario que se cree una organización por medio de la cual se lleve a cabo ese

principio soberano. Así lo explica Francisco de Vitoria: "como el poder político no puede ser bien desempeñado por la comunidad misma, su gestión debe traspasarse a uno o varios, de los que resultan las diversas formas políticas. El gobierno recibe, por tanto su poder inmediatamente del pueblo". Aparece entonces el Estado, "que no es más que una persona moral cuya vida consiste en la unión de sus miembros". Se trata de una ficción jurídica creada por quien en realidad es el titular de la soberanía: el pueblo.



Podemos entonces hablar de que el Estado es soberano, que ha sido considerado por la doctrina como una organización supraordenada a la que le es inmanente la capacidad de autodeterminarse, y que tiene tanto la capacidad jurídica como la real de imponerse a cualquier otra organización o voluntad individual existente dentro de los límites de su competencia.

El Estado, como orden de poder, es una organización capaz de determinar e imponer sus mandatos a todos los sujetos adscritos a dicho organismo de poder.

El Estado es soberano "porque se da a sí mismo forma concreta de existencia política y porque, al decidir, no sólo sobre el modo y forma de su ser, sino también, sobre cualquier exigencia que plantee el cumplimiento de sus fines y sus funciones, no está sujeta a ninguna instancia de voluntad que se le imponga",

en todo caso, solamente lo estará a las formas culturales y relaciones naturales ante las que se encuentra.

Por otro lado, pudiera pensarse que un Estado, con el sólo hecho de pertenecer a la Organización de las Naciones Unidas se sujeta como miembro a obligaciones que deben de cumplir influyendo en algo sobre su desempeño en la realización de sus funciones y sus fines. Sin embargo, basta con ver la Carta de las Naciones Unidas para asegurar que un Estado no se afecta por ser miembro de dicha Organización en cuanto a su soberanía. En efecto, el artículo 2º, párrafo quinto de la Carta señala que "la Organización está basada en el principio de la igualdad soberana de todos sus miembros". Y si le damos un vistazo al artículo 5º que habla sobre las penalidades a los actos contrarios a la Carta por parte de algún Estado, nos daremos cuenta que puede existir una separación voluntaria de la mencionada Organización toda vez que para que eso se dé, bastará solamente que el Estado incumpla con lo establecido por los preceptos de la Carta para hacerse acreedor a la expulsión o separación de la Organización.

Así, demostrando de la anterior manera que el Estado es el poseedor de la soberanía, misma que le otorga el pueblo, pasaremos entonces a determinar si en realidad puede hablarse de la soberanía de los sindicatos como algunos doctrinarios lo han considerado. Y en efecto, son los de la corriente pluralista quienes intentan privar al Estado de la soberanía aduciendo que "el hecho de que

el hombre, además de ser miembro del Estado como otros grupos cuya autoridad acata y respeta voluntariamente...estos grupos son o deben ser autónomos y estar en paridad con el Estado”, negándose con lo anterior que el Estado sea el único órgano capaz de tener soberanía. Y entre esos grupos que señalan los pluralistas está el sindicato, además de la Iglesia y otras instituciones.

La primera crítica que podríamos hacer de la anterior corriente, es que se emplee el término de autonomía para señalar que los grupos que se encuentran dentro del Estado deben de tener también cierta soberanía. El término de autonomía se refiere a otra cosa que trataremos posteriormente.

El Estado como órgano supremo tiene como finalidad, entre otras, la de velar por la seguridad de sus súbditos mediante el establecimiento de un orden jurídico suficiente y necesario y con la pretensión de ser acatado por todos los ciudadanos, ya que de no hacerlo así, entraría en acción el poder coercitivo del Estado con el fin de que cumplan con los requerimientos o lineamientos del sistema. Dentro de ese orden jurídico se encuentra la legislación laboral que señala las pautas a seguir para la formación y funcionamiento de los sindicatos. Lo anterior viene a comprobar lo ya antes señalado respecto al artículo 8º del Convenio 87 que establece el respeto a la legalidad por parte de los trabajadores y sus organizaciones en el ejercicio de los derechos contemplados por dicho Convenio. Al señalar el Convenio el término de “legalidad” se está refiriendo con

eso, precisamente, a ese ordenamiento jurídico creado por el Estado para bien común.

Siguiendo con la explicación de los autores pluralistas, para ellos los sindicatos, en su esfera interna, "deben ser considerados tan soberanos como el Estado en la suya".

Los estatutos de los sindicatos son lo que se podría llamar su Constitución, pues en ellos no solamente se encuentra su forma de organizarse y funcionar, sino también los derechos y las obligaciones de los miembros de ese organismo. El término de "Constitución" lo señala también el Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la O.I.T. en uno de sus informes, cuando dice que "una disposición que prevea que los estatutos sindicales deben cumplir los requisitos de la legislación nacional no constituye una violación del principio de que las organizaciones de trabajadores deben tener el derecho de redactar sus propias constituciones y estatutos en plena libertad...". Por medio de esos estatutos el sindicato realizará tareas legislativas (valga la terminología) internas para regular el buen desarrollo de la organización y el modo de actuar de sus miembros tal y como lo establece el artículo 359 del Código laboral que a la letra dice:

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

Ahora, y por si fuera poco, por medio de la asamblea llevará a cabo funciones judiciales, decidiendo sobre la expulsión de alguno de sus miembros, precediendo a esta acción algo similar a un procedimiento judicial.

Todo un cúmulo de derechos y libertades encierra el precepto citado, lo cual nos podría sugerir que en realidad el sindicato goza de soberanía. Sin embargo, es el Estado, haciendo uso de esa soberanía, el que redacta esas leyes y establece las pautas a seguir para la organización y funcionamiento del sindicato; es más, hasta señala las formas de extinción de éste, no dejándole así ningún margen más que lo determinando expresamente en la Ley.

Pudiera pensarse que como la soberanía nacional reside en el pueblo y éste manifiesta su deseo de expresarla a través de una organización sindical, sería algo absurdo e inimaginable, pues claramente establece el artículo 41 constitucional que “el pueblo ejerce soberanía por medio de los Poderes de la Unión”, es decir, del Ejecutivo, del Legislativo y del Judicial; además de que el pueblo no podría ser solamente un determinado grupo de ciudadanos que llevaran

el rol de trabajadores. El sindicato no representaría los intereses del pueblo, de la Nación misma.

Por lo tanto existen varias situaciones que hacen que el atribuir el concepto de soberanía a los sindicatos "resulte evidentemente exagerado".

En primer lugar, el término soberanía "pertenece por su naturaleza a la teoría general del Estado". Se habla de Estados soberanos y de la soberanía de Estado; entonces son dos términos que se encuentran estrechamente vinculados entre sí, por lo que resultaría impropio e inadecuado el empleo del concepto de soberanía dentro de organizaciones pertenecientes al Estado mismo.

Por otra parte se habla, como elemento esencial de un Estado soberano, de su independencia, entendida ésta como una situación de igualdad soberana en relación con los demás Estados; así, en la medida en que un Estado se halle subordinado a otro, aquél irá perdiendo su soberanía exterior. En el caso del sindicato, a éste se le presentan las bases reglamentarias para su constitución y su funcionamiento externo, es decir, para su capacidad de actuar. El Estado es quien, a través de esas leyes, condiciona el funcionamiento de las organizaciones sindicales, su vida misma. Por lo que el sindicato, al estar subordinado a la legislación nacional, al Estado, no podría en ningún momento considerarse con cierto grado de soberanía debido a que no posee el elemento esencial de ella,

como lo es la independencia. Si a lo anterior aunamos la sumisión de algunos sindicatos al Poder estatal a través de sus representantes, entonces concluiríamos que por esta parte no podría hablarse de soberanía sindical. Además, el Estado establece una serie de obligaciones para los sindicatos, no solamente en el contenido que deben llevar los estatutos, sino al señalar las obligaciones de los sindicatos en el artículo 377 que establece:

"Art.377.- Son obligaciones de los sindicatos:

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

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

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

Después de lo anterior, ¿podría hablarse de soberanía sindical?

Por último, al hablar de que el sindicato realiza funciones legislativas y judiciales en su esfera interna, estos dos términos están mal empleados, toda vez que, de acuerdo a nuestra Carta Magna, sólo podrán ejercer funciones legislativas el Poder Legislativo, depositado éste en un Congreso General dividido en Cámara de Diputados y Cámara de Senadores (art. 50); así como, el facultado

constitucionalmente para llevar a cabo la función jurisdiccional es el Poder Judicial a través de la Suprema Corte de Justicia, tribunales de circuito, colegiados en materia de amparo y unitarios en materia de apelación, y juzgados de distrito (art. 94).

Por todo lo desarrollado anteriormente, preferimos pensar que, más que soberanía sindical se debería tratar de autonomía sindical, de la cual hablaremos en seguida.

XIV. Autonomía Sindical

El concepto de autonomía parece ser el más adecuado para determinar el grado de actuación de los sindicatos.

La palabra autonomía es sinónimo de autogobierno y, desde el punto de vista sindical, sería el modo que tienen el sindicato de dirigirse a sí mismo en cuanto a su régimen interno. El término autonomía encuentra su raíz etimológica en la palabra autarquía que significa, de acuerdo al Diccionario de la Real Academia en su edición de 1970, el poder para gobernarse a sí mismo. Se ha dicho también que la autarquía es sinónimo de autosuficiencia, sin embargo, aplicando esto al régimen sindical, creemos que no funcionaría, ya que el sindicato no es un ente que dependa de sí mismo para su funcionamiento.

A la autonomía se le ha definido como "la potestad de que, dentro del Estado, pueden gozar las entidades políticas que lo integran, dentro de una determinada esfera territorial, y que les permite, cuando la tienen, la gestión de sus intereses locales por medio de sus organizaciones propias formadas libremente por los ciudadanos"(26). Encontramos pues, en la definición anterior, un elemento muy importante que, aplicado al ámbito sindical, se convierte en la parte medular de la constitución y el funcionamiento del organismo sindical, como lo es, el desarrollar sus propias actividades dentro de una esfera territorial, lo que, llevado al sindicato, sería el desempeño libre interno de sus miembros en las funciones sindicales.

La autonomía viene a ser una manera de actuar en forma libre dentro de un margen establecido por el Estado. El sindicato podrá constituirse sin autorización previa y regularse internamente por medio de sus estatutos, organizar a su administración, nombrar sus representantes, etc. Sin embargo, para ello el Estado, en su investidura de soberano y tutelando los intereses de la Nación, crea una serie de disposiciones laborales a las cuales deberán sujetarse los sindicatos antes y después de su constitución. El Estado les crea, por así decirlo, su radio de acción, y dentro de él podrán tener la autonomía a la que nos hemos venido refiriendo. Dicho de otro modo, el sindicato "es autónomo en relación al Estado con la única condición de respetar las leyes"(27).

26 BERMÚDEZ Cisneros Miguel. Curso de Derecho del Trabajo. Cárdenas Editor. 1era Edición Español. 1979
27 DE LA CUEVA, De Ferrari, Russomano. Derecho Colectivo Laboral. Ed. Depalma. 1973

Es cierto que el Estado debe abstenerse de intervenir en la constitución y funcionamiento del sindicato, pero ya de antemano señala claramente el camino a seguir por parte de dichos organismos.

El Estado señala una serie de prohibiciones y limitaciones a los organismos sindicales a través de las disposiciones contenidas en la Ley laboral las cuales, para Néstor de Buen, son verdaderas "restricciones a la autonomía sindical"(28).

No cabe duda que el Estado habrá de tener bien controlado al movimiento sindical para evitar que más que un instrumento de lucha de los trabajadores, o un elemento de fuerza social, sea parte del sistema político en que se vive. Bien dice Mozart V. Russomano que "la autonomía del sindicato en relación con el Poder Público está estrechamente ligada a la naturaleza del sistema político local"(29).

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

A pesar de la posición en que se encuentra el sindicato frente al Estado, es el concepto de autonomía el más indicado para explicar el funcionamiento y desarrollo de las organizaciones sindicales, descartando con ello el pretendido término de soberanía explicado anteriormente.

28 GUTIÉRREZ Villanueva Reynold. La Constitución de los Sindicatos y su Personalidad jurídica. Ed. Porrúa.1990
29 SANTOS Azuela Héctor. Estudios de Derecho Sindical y del Trabajo. UNAM. 1987

CAPÍTULO CUARTO.- COMPARACIÓN ENTRE LOS DERECHOS LABORALES DE MÉXICO Y ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA, EN ASPECTOS RELACIONADOS CON NUESTRO TEMA

XV. El Derecho del Trabajo en México 44, XVI. El Derecho del trabajo en Estados Unidos de América 47, XVII. El salario y las relaciones laborales en México y Estados Unidos 52, XVIII. El sindicalismo en México y en Estados Unidos 56, XIX. El Derecho de huelga en México y en Estados Unidos 66.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

XV. El Derecho del Trabajo en México

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Como ya lo hemos mencionado en el desarrollo del presente trabajo, la aparición del Derecho del Trabajo tuvo como antecedente indiscutible el abuso del hombre por el hombre, el aprovechamiento abusivo del fuerte sobre el débil, el desprecio inhumano del económicamente poderoso sobre el indigente. Por ello se ha dicho, que la historia del derecho del trabajo no es otra cosa que la historia del hombre en busca de su progreso, de su libertad y su seguridad.

La evolución histórica del Derecho del Trabajo nos presenta sus perfiles generales; el estudio de las doctrinas sociales nos lleva a precisar su contenido. Por ello, y para poder conocer con relativa exactitud la verdadera esencia del Derecho del Trabajo, se hace indispensable analizar, aunque sea someramente, el socialismo en sus diversos matices, el intervencionismo del Estado y el individualismo económico.

“La exaltación del homo economicus, desligado de vínculos sociales y naturales, fue el tema dominante del individualismo y del liberalismo económico que asignaban al Estado el papel de un mero policía; la autonomía de la voluntad, el deseo de enriquecerse y el libre juego de los factores de la producción determinarían, necesariamente, la selección natural del fuerte y la eliminación indispensable del débil”. (30)

El socialismo utópico, por otra parte, reiteraba constantemente los defectos del sistema capitalista, los abusos de una propiedad privada irrestricta, y malamente sentaba el principio de la abolición de la propiedad privada. Frente a este socialismo teórico, el materialismo histórico y la dialéctica marxista sostuvieron que el socialismo debía de ser en sí mismo revolucionario, que la

30 GUTIÉRREZ Villanueva Reynold, La Constitución de los Sindicatos y su Personalidad jurídica, Ed. Porrúa, 1990

lucha de clases era la única solución a la pobreza y a la desesperación de la clase laborante, y que el trabajador, si quería sobrevivir, debía convertirse en un soldado que arrancara si era necesario por la fuerza, conquistas a la clase patronal.

En México, el derecho laboral ha pasado por tres etapas distintas. Podemos circunscribir la primera desde el nacimiento del artículo 123 constitucional en 1917 hasta el año de 1963, cuando el presidente Adolfo López Mateos reglamentó algunas de sus fracciones que no tenían aplicación en la praxis, como el trabajo de los menores y de las mujeres y el reparto de utilidades a los trabajadores, además de crear un salario mínimo profesional y establecer, cuando menos en teoría, la llamada "reinstalación obligatoria" que los trabajadores podían exigir cuando se sintieran despedidos injustificadamente de su empleo.

La segunda etapa comprendió de 1963 a 1982 en la cual nuestro Derecho del Trabajo subió a lo más alto pero se desplomó a lo más hondo de los precipicios.

En 1970, el presidente Gustavo Díaz Ordaz nos obsequió una nueva Ley Federal del Trabajo que todavía esta vigente, se trata de una ley avanzada para su tiempo que fue reglamentada en 1980, sobre todo en el aspecto procesal, pero que desgraciadamente no se cumple en la practica.

La concertación social requiere de los trabajadores, austeridad salarial, que con nuestros tristes salarios ya es mucho pedir, aunque se afirma y con razón, que la solución a la pobreza no es el aumento salarial. De los patrones se requiere un esfuerzo para congelar los precios de los productos básicos, lo cual resulta casi imposible en nuestros tiempos; y del gobierno o del Estado, que para efectos es lo mismo, una disminución del gasto público, lo cual casi nunca se ha dado.

XVI. El Derecho en Estadounidense

En este punto se pretende realizar un análisis del Derecho anglosajón, para posteriormente realizar una comparación en temas específicos relacionados con el trabajo que estamos desarrollando.

Por la estructura de su derecho, Estados Unidos de América pertenece a la familia del Common Law. Tiene la misma concepción del derecho de los ingleses y en términos generales en ambos países conocen las mismas divisiones del derecho, utilizan los mismo conceptos y tienen idéntica concepción de la nombre jurídica. Al igual que a los ingleses les resultan extrañas la división entre el derecho público y derecho privado, las categorías del derecho civil, derecho del trabajo, derecho penal, etc., propias de la familia romano-germánica.

Para el practicante del derecho en Estados Unidos, el derecho se presenta bajo la forma de un derecho jurisprudencial. No consideran las normas formuladas por el legislador como el tipo normal de la norma jurídica, sino que estas son asimiladas por el sistema una vez que han sido interpretadas y aplicadas por los tribunales.

En términos generales, Estados Unidos tiene una estructura análoga a la del Common Law inglés; sin embargo, existen diferencias de estructura entre estos dos derechos, algunas de las cuales son verdaderamente fundamentales, por lo que no pueden ser ignoradas.

En primer lugar, veremos una de las diferencias esenciales, que consiste en la distinción, que no existe en Inglaterra, entre derechos federales y derechos de los estados.

En Estados Unidos como en todo estado federal, se plantea un problema fundamental que es el de señalar cuales serán las atribuciones respectivas de las autoridades locales y de las federales. Este problema se postula bajo un doble aspecto debido a la concepción jurídica propia de la familia del Common Law. En primer lugar, se trata de saber en que materias el poder legislativo, sea local o federal, puede establecer leyes, y en que otras la administración, sea local o federal, puede establecer reglamentos. Esta cuestión se

presenta en todos los estados federales. Los países que pertenecen a la familia romano-germánica lo entienden muy fácilmente y encuentren su solución en la constitución política de cada país.

Sin embargo, la determinación de las materias en que el Congreso de Estados Unidos puede legislar o la administración pueda reglamentar, no agota el problema en un país en donde el derecho no se concibe como una actividad legislativa. “En estados Unidos el derecho es de origen jurisprudencial basado fundamentalmente en los precedentes y la razón y no en los mandatos de una autoridad legitima. En Estados Unidos las leyes y los reglamentos son considerados como complementos y correctivos del sistema del Common Law en sentido estricto”(31).

Entre las materias reguladas por el derecho en Estados Unidos las hay de competencia exclusiva de la federación, otras son de la competencia exclusiva de los estados, y otras más en ciertas condiciones, competen a una autoridad u otra, pudiendo los estados establecer normas en la medida en que la materia no haya sido regulada por las autoridades federales.

Una de las primeras cuestiones en que se plantea el jurista estadounidense en presencia de cualquier disposición legislativa o administrativa

31 LASTRA Lastra José Manuel . Derecho Sindical, Ed. Porrúa. 1993

es el de la jurisdicción, entendiendo este vocablo en el sentido de competencia legislativa, es decir, si la norma de que se trata esta dentro del ámbito de los poderes atribuidos por la constitución al órgano del que emana.

En caso de que las autoridades federales promulguen una ley o adopten una resolución que no es de su competencia, tal ley o resolución podrá ser declarada como inconstitucional por los tribunales judiciales los cuales se rehusaran su aplicación. Lo mismo ocurrirá con las autoridades estatales.

En Estados Unidos existe un control judicial destinado a examinar la constitucionalidad de las leyes o de cualquier otra disposición legal adoptada por las autoridades tanto federales como estatales.

La décima enmienda a la Constitución de Estados Unidos determina la competencia de las autoridades tanto locales como federales: "Los poderes que la constitución no delega a Estados Unidos y cuyo ejercicio no está prohibido a los estados, corresponden a cada uno de los estados o al pueblo"(32). Es decir, la competencia legislativa de los estados es la regla general y la de la federación es la excepción, misma que, en todo caso, debe estar fundada en un texto constitucional. Esta excepción a la competencia de la federación puede sonar un tanto raro, pero es perfectamente lógica si analizamos el momento en que se creó

32 CAVAZOS Flores Baltasar. Hacia un Nuevo Derecho Laboral. Ed. Trillas.1994

la Constitución de Estados Unidos, ya que las 13 colonias habían vivido en forma completamente independiente y no había, por así decirlo, nada en común entre ellas ni por lo que respecta a su origen, población, convicciones religiosas ni por lo que concierne a su estructura política o a sus intereses económicos. Lo único que tenían en común era su dependencia con respecto a la metrópoli.

Para poder darnos una idea de las relaciones existentes entre el derecho federal y los derechos de los estados, no basta considerar el principio constitucional o ver en que materias puede legislar el Congreso, sino que es necesario ver el derecho desde su punto de vista. Para los estadounidenses el derecho es de naturaleza jurisprudencial, en donde el derecho sustantivo está constituido por un cuerpo de derecho no escrito que se encuentra en las normas jurídicas declaradas como los tribunales de justicia y en los principios que se derivan de las mencionadas normas jurisprudenciales.

Una vez aclarado lo que es el derecho de Estados Unidos para los americanos, nos preguntamos cómo se concibe el Common Law en ese país. Para poder responder tendremos que basarnos en el principio de la unidad del Common Law. El sentimiento más profundo que experimenta un "common lawyer" es el de la unidad del Common Law. El Common Law no procede de la autoridad de un legislador nacional, sino que para el abogado anglosajón constituye la propia razón descubierta por la prudencia de los jueces.

No obstante lo apuntado, hay una consideración en contrario. Es posible que el Common Law tenga fundamentación en la razón; sin embargo, en realidad es necesario que exista un órgano competente para que formule sus normas y establezca sus principios. Históricamente el Common Law se ha descubierto por los tribunales de justicia y se ha confundido, por su contenido, con las normas que esos tribunales han formulado. No se identifica con una razón concebida de manera abstracta, sino que es la razón según la entienden los tribunales.

La razón existe con el carácter de universal antes de que sea declarada por los tribunales, pero no entra a formar parte de la esfera jurídica (no se convierte en Common Law) hasta que ha sido declarada por los mismos. Debido a este hecho la razón sufre una transformación, sus normas se hacen más precisas, pero puede ocurrir que dejen de concordar plenamente con la razón que les ha servido de fundamento. En tales condiciones, cabría pensar que existen tantos Common Laws como tribunales que ejerzan libre y soberanamente su jurisdicción.

XVII. El salario y las relaciones laborales en México y Estados Unidos

La voz salario viene del latín *salarium*, y éste a su vez, de *sal*, porque fue costumbre antigua dar en pago una cantidad fija de sal a los sirvientes

domésticos.

La mayoría de los tratadistas estiman que el salario constituye la retribución del trabajo prestado por cuenta ajena, y la Enciclopedia jurídica española nos dice que el salario es "la remuneración que el patrono entrega al trabajador por su trabajo"(33); Gide, por su parte señala que el salario es la renta, provecho o beneficio cobrado por el hombre a cambio de su trabajo.

De todo lo anterior puede llegarse a la conclusión de que el salario es precisamente la contraprestación del trabajo. Es como dice Pérez Botija, lo que el trabajador percibe a cambio de sus esfuerzos en la actividad profesional.

En México el salario está integrado por los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

La rescisión de los contratos es una forma de terminación de los mismos, ocasionada únicamente por el incumplimiento de cualquiera de las partes; de ahí que sea una forma de terminación anormal o patológica del mismo.

33 CAVAZOS Flores Baltasar. Hacia un Nuevo Derecho Laboral. Ed. Trillas.1994

El trabajador que solicite la rescisión de los contratos por causas imputables al patrón tendrá derecho a que se le pague la indemnización de tres meses de salario, 20 días por cada año de servicios, y los salarios vencidos hasta que se cumplimente el laudo.

El trabajador que pretenda rescindir su contrato deberá hacerlo en el término de un mes, ya que en caso contrario su acción prescribe, de conformidad con lo previsto por el artículo 517, fracción II de la Ley laboral.

En Estados Unidos, si las partes no están de acuerdo con la interpretación de las disposiciones de trabajo se impone siempre la decisión del empleador, y si el trabajador está en desacuerdo sólo le queda el recurso de retirarse.

Las empresas pueden establecer un sistema de consideración de quejas, generalmente regulado por los contratos colectivos en los cuales se permite a los obreros no sindicalizados formular aplicaciones en grados sucesivos dentro de la estructura directiva de la empresa. Las decisiones tomadas en estos recursos no son apelables ante autoridad alguna.

De cualquier manera las empresas en la práctica no establecen en sus instalaciones sistemas de apelación; simplemente se limitan a decir que las

puertas de las oficinas de los funcionarios están siempre abiertas. Además, la mayoría de los obreros no aprovechan los sistemas de consideración de quejas, ya que dudan recurrir a los superiores de sus supervisores inmediatos, por las represalias que éstos puedan ejercer en contra de sus personas.

En resumen, sobre los contratos individuales la empresa ejerce una autoridad absoluta, no existen restricciones constitucionales, ya que la constitución no le da derecho al obrero no sindicalizado para apelar las decisiones de la dirección de la empresa.

En varias firmas no sindicalizadas, se ha presentado preferentemente atención al fomento de la moral del empleado y se han instituido diferentes formas de representación obrera para mejorar las relaciones obrero-patronales, reduciendo con ésto el deseo de una representación sindical entre los trabajadores.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

En relación con los convenios individuales, la autoridad de la empresa no tiene más limitación que la que ella misma se impone a través de sistemas internos relativos a dichos rubros, o sea en sus propios reglamentos interiores de trabajo. Desde luego queda prohibido establecer sanciones económicas. Las empresas pueden tener o no en cuenta consideraciones de sexo, raza o color en sus normas relativas a la contratación de personal, de donde resulta que en la

práctica si existía la discriminación, principalmente en cuestión de raza. Así vemos que a los negros del sur de Estados Unidos se les da un tratamiento diferente que a los trabajadores blancos.

Como pudimos observar en esta pequeña comparación, entre la manera en que llevan las relaciones laborales en un país como el nuestro que se encuentra en vías de desarrollo, y un país de primer mundo tomando como ejemplo nuestro vecino del norte, pudimos observar que por un lado (nuestro caso) se sigue teniendo el mismo sistema que dio origen a la creación de la figura del sindicalismo, es decir nuestra cultura no se encuentra preparada para soportar la situación en que el patrón tenga la suficiente capacidad y honradez para decidir sobre cuestiones laborales con sus empleados, de ahí que exista todavía la lucha entre los factores de la producción en contra de los dueños del capital. Por otro lado en el vecino del norte se pudo percatar que la última palabra en materia laboral, generalmente la tiene el patrón, aún y cuando se trata de relaciones colectivas de trabajo, donde para que exista un sindicato dentro de una empresa es necesario que éste sea solicitado por los empleados de la misma y no influyan factores externos que obliguen al empresario a solicitar la firma con una en especial o que por otra parte dicha institución demande la titularidad de algún contrato con la empresa que se trate.

XVIII. El sindicalismo en México y en Estados Unidos.

Los mexicanos, de una manera práctica y burlesca, clasificamos a los sindicatos por colores, rojos y blancos, cuando en realidad dichos sindicatos representan adecuadamente a sus trabajadores o no los representan.

Los llamados sindicatos rojos son los considerados de línea dura, o de izquierda, los blancos o de protección son los que contratan las propias empresas para evitar que se infiltren los sindicatos reivindicadores o generalmente los llamados rojos.

Por su parte, nuestra ley de trabajo en su artículo 354 reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patrones, y en el artículo 355 nos indica que coalición es "el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o patrones para la defensa de sus intereses comunes".(34)

La fracción XVI del artículo 123 constitucional consagra a los obreros y a los empresarios el derecho para coaligarse en defensa de sus intereses comunes, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

El artículo 356 previene que sindicato es la asociación de trabajadores o patrones constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

34 CAVAZOS Flores Baltasar, Hacia un Nuevo Derecho Laboral. Ed. Trillas.1994

También afirma la ley, en el artículo 357, que los trabajadores y los patrones tienen derecho de constituir sindicatos sin necesidad de autorización previa, situación que no sucede, ya que si bien es cierto no se requiere autorización previa para la constitución de los sindicatos, se requiere de dicha autorización para su registro y funcionamiento.

Es importante distinguir entre las coaliciones y los sindicatos. La primera de ellas es transitoria, no requiere registro, se establece para defender intereses comunes y puede formarse con dos trabajadores o patrones.

El sindicato por otro lado es permanente, requiere de registro ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, o ante la Secretaría del Trabajo, se constituye para el estudio, defensa y mejoramiento de intereses comunes y para formarse requiere de un mínimo de 20 trabajadores o de 3 patrones.

La coalición de trabajadores no puede ser titular de un contrato colectivo de trabajo, el cual corresponde siempre a los sindicatos obreros, pero en cambio "es la titular precaria del derecho de huelga. Es titular precaria, ya que no puede emplazar a huelga para obtener la firma de un contrato colectivo de trabajo, ni su revisión, ni tampoco su cumplimiento por no ser la titular de dichos contratos"(35).

35 CAVAZOS Flores Baltasar. Hacia un Nuevo Derecho Laboral. Ed. Trillas.1994

Desde luego una de las garantías más importantes de la persona humana es el derecho a la libre asociación. El artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo, textualmente establece que "a nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o no formar parte de él; cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación de sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior se tendrá por no puesta".(36)

Este precepto no se ha cumplido en la práctica, no se omite manifestar que la garantía que otorga es indiscutible ya que faculta al trabajador que se ingresa a un sindicato para que pueda separarse del mismo cuando así lo desee, dado que su afiliación al mismo no tiene que ser por siempre.

El artículo 395 de la misma ley laboral establece que el patrón separa del trabajo a los miembros de los sindicatos que renuncien o sean expulsados del mismo, situación que claramente contraviene a lo estipulado por el artículo mencionado en líneas anteriores.

Por lo tanto, si bien es cierto que en teoría un trabajador se encuentra en posibilidad de renunciar al sindicato al que pertenece, en la práctica no puede hacerlo, ya que se le aplicaría la cláusula de exclusión, que implica la pérdida de su trabajo sin responsabilidad para el patrón.

36 CAVAZOS Flores Baltasar. Hacia un Nuevo Derecho Laboral. Ed. Trillas.1994

El maestro Mario de la Cueva llega a la conclusión de que la cláusula de exclusión por separación es anticonstitucional, porque contraría lo dispuesto por la fracción XVI del artículo 123 por cuanto tiende a impedir el libre ejercicio de la libertad negativa de asociación profesional, este hecho fue corroborado por la Corte al momento de emitir Jurisprudencia a este respecto en el sentido señalado por el maestro.

Desde luego, los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular sus programas de acción.

De acuerdo con el artículo 360 de nuestra ley, los sindicatos de trabajadores pueden ser:

- I. Gremiales: los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad;
- II. De empresa: formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa;
- III. Industriales: los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o mas empresas de la misma rama industrial;

- IV. Nacionales de industria: formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma industria instaladas en dos o mas entidades federativas; y
- V. Oficios varios: los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea inferior a 20.

Para ser miembro de un sindicato de empresa se requiere trabajar en la empresa de que se trate.

Los sindicatos de patronos pueden ser:

I. Los formados por patronos de una o varias ramas de actividades; y

II. Nacionales, los formados por patronos de una o varias ramas de actividades de distintas entidades federativas.

Cabe señalar que no es muy común observar sindicatos patronales, sino más bien la unión de éstos se constituye por las "Cámaras de industria", mismas que tienen la función idéntica a los sindicatos pero con la salvedad de la denominación.

Asimismo los sindicatos pueden formar federaciones y confederaciones, las cuales se registrarán por las disposiciones de este capítulo, en lo que sean aplicables.

Los miembros de las federaciones o confederaciones podrán retirarse de ellas en cualquier momento, aunque exista pacto en contrario.

Por otro lado el sindicato en Estados Unidos se puede definir como "una asociación continua de asalariados con el propósito de mantener o mejorar las condiciones de su vida de trabajo"(37).

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

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

37 CAVAZOS Flores Baltasar, Hacia un Nuevo Derecho Laboral. Ed. Trillas.1994

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

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

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

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

- Sindicatos locales de trabajadores de un oficio o industria particular. El primer sindicato local fue el de zapateros, jornaleros, fundado en Filadelfia en 1972.
- Federaciones urbanas o estatales de sindicatos locales sin importar industria. Las primeras fueron fundadas en Nueva Cork, Filadelfia y Baltimore en 1833.
- Sindicatos nacionales de trabajadores de un oficio o industria. El primer sindicato nacional con existencia continua hasta nuestros días es la Unión Internacional de tipógrafos, fundada en 1850.
- Federación de sindicatos nacionales. La primera federación existente hasta la fecha es la American Federation of Labor, fundada en 1886.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

En la actualidad más de las tres cuartas partes de las negociaciones colectivas disponen el establecimiento de un sindicato al cual se espera que los trabajadores se incorporen para poder seguir prestando sus servicios en la fuente de trabajo.

Todos los trabajadores están obligados en la práctica a pertenecer a un sindicato debido a las condiciones de ocupación obtenidas por los sindicatos en las negociaciones colectivas.

Los trabajadores excluidos de las uniones sindicales pueden permanecer en su empleo, pero sus condiciones de trabajo serán regidas y negociadas por el sindicato, en el que no tienen ni voz ni voto.

Los sindicatos tienden a proteger los derechos de sus agremiados en cuanto tales, para que éstos puedan criticar y oponerse con libertad a los dirigentes sindicales, de manera que si en un momento dado la mayoría están de acuerdo, los destituyan del cargo sin temor a represalias personales.

La reglamentación directa sobre la admisión y expulsión de los agremiados sólo esta contemplada en los estados de Pennsylvania, Wisconsin, Colorado y Massachussets, los cuales se refieren al derecho de los trabajadores a ser admitidos en los sindicatos.

La ley del estado de Pennsylvania establece que un empresario puede ser sometido a juicio por cometer una práctica laboral injusta, si firma un contrato de seguridad sindical con cualquier sindicato que excluya trabajadores por su raza, religión, color o afiliación política. Además, un sindicato que contrate por primera

vez, debe aceptar como miembros a todos aquellos que trabajan para el empresario en el momento mismo de celebrar el acuerdo.

La Ley del estado de Massachussets señala que si a un empleado se le niega el ingreso a un sindicato por cualquier razón que no sea por mala conducta en el trabajo o por no pagar las cuotas sindicales, puede apelar a la Comisión Laboral del Estado. En el mismo estado se consigna que un patrón no puede despedir a un miembro expulsado del sindicato mientras este en apelación su caso, ya sea a través de los sistemas internos del sindicato o ante la Comisión de Relaciones Laborales del Estado; esta última puede evitar el despido si encuentra que en la expulsión del sindicato violó sus propios reglamentos, si se le negó al trabajador un juicio justo, si la pena impuesta fue desproporcional a la ofensa cometida, o si la pena es inconsecuente con la política del estado. De hecho, se han interpuesto muy pocas apelaciones, pero la presencia de la norma jurídica en el Estado de Massachussets influye sobre los sindicatos, dando seguridad y estabilidad en el empleo a los trabajadores sindicalizados.

XIX. El Derecho de huelga en México y en Estados Unidos

Durante muchos años, los principales tratadistas laborales, sostuvieron que el derecho del trabajo se encontraba siempre en constante evolución.

Nada más alejado de la realidad, el derecho laboral sí ha evolucionado, pero sólo en cuanto a su forma, pues su esencia siempre ha sido la misma; no se ha modificado y nunca se podrá cambiar.

El trabajador de ayer, el trabajador de hoy y el trabajador de mañana siempre han tenido y tendrán el propósito de ganar más y trabajar menos, y ésto se aplica por igual al trabajador de Latinoamérica que al trabajador europeo o al trabajador de la China comunista.

El querer ganar más y trabajar menos tiene su sustentación en la ley, no derogada aún, del mayor provecho por el menor esfuerzo, que es la más antigua de la humanidad y la más legítima.

Por ello, el derecho del trabajo siempre ha tratado de proteger al trabajador mediante normas que puedan proporcionarle un mayor salario y una mejor jornada, principios del salario mínimo y de jornada máxima, que constituyen la esencia misma y el desideratum de esta materia.

Sin embargo, las normas laborales a menudo no se cumplen en la práctica. Existen miles de trabajadores que no reciben el salario mínimo y existen otros muchos más que se encuentran a jornadas inhumanas de trabajo.

El rico y el fuerte siempre han abusado del pobre y del débil; de ahí la necesidad de legislar a favor de los trabajadores a fin de garantizarles una vida decorosa, una vida digna de ser vivida.

Para poder hacer efectivos los derechos consignados por la ley, se requiere que existan instrumentos adecuados para ello, ya que de otra manera sería letra muerta, imposible de exigir.

El derecho de huelga, se ha dicho, es el medio más eficaz mediante el cual se puede persuadir al empleado para que cumpla con sus obligaciones. Es el derecho fundamental de la clase trabajadora, irrestricto e irrenunciable. Pero ¿Qué sucede cuando los trabajadores llegan al poder?, el derecho de huelga desaparece por encanto.

En Cuba, Rusia y en general en todos los países en donde ha triunfado el proletariado, la huelga no existe y el Estado la repudia. Lo mismo acontece en los países donde existen huelgas en los llamados servicios públicos. Si estos son administrados por particulares, el Estado las tolera, con ciertas limitaciones; pero si el Estado, proporciona dichos servicios, como el de energía eléctrica, teléfono, etc., las autoridades normalmente tratan de reprimir estos movimientos, aduciendo que los sindicatos que lo promueven son comunistas.

En los países totalitarios, la huelga no sólo se encuentra prohibida sino que, desandando su evolución histórica; vuelve a ser considerada, al igual que en los tiempos de Eduardo I de Inglaterra, como un verdadero delito. Las huelgas normalmente son el resultado de un descontento y constituyen una legítima reacción contra la explotación patronal. Proliferan cuando se empieza a descomponer un sistema capitalista aburguesado en donde los patronos son titulares de todos los derechos y los obreros sólo de las obligaciones.

Lógicamente, las autoridades del trabajo deben protegerlas para lograr el equilibrio entre los factores de la producción, lo cual nadie debe discutir; sin embargo, cuando dicha protección es exagerada, cuando se consienten peticiones que pueden acabar con las fuentes de trabajo, se provoca la inflación y la desconfianza en la inversión. De ahí la necesidad de una adecuada reglamentación de este derecho que permitía a los trabajadores la satisfacción de sus anhelos, pero que también permita al empresario progresar, con justicia y libertad.

Sobre huelga se han dicho muchos conceptos que han variado en el tiempo y en el espacio y que van desde los que consideran como "La rebelión de los obreros contra la injusticia"(38), hasta los que, comparan los obreros que iban a la huelga, con la mujer casada que iba al adulterio.

38 CAVAZOS Flores Baltasar. Hacia un Nuevo Derecho Laboral. Ed. Trillas.1994

Las legislaciones laborales de los países latinoamericanos coinciden más o menos en cuanto a su concepción. El Código de Trabajo en Colombia, en su artículo 429, establece que se entiende por huelga, "la suspensión colectiva, temporal y pacífica del trabajo, efectuada por los trabajadores de un establecimiento o empresa con fines económicos y profesionales, propuestos a sus patrones y previos los trámites establecidos en el presente título"(39).

El artículo 239 del Código de Guatemala nos dice que "Huelga legal es la suspensión y abandono temporal del trabajo en una empresa, acordados, ejecutados y mantenidos pacíficamente por un grupo de tres o más trabajadores, previo cumplimiento de los requisitos que establece el artículo 241 con el exclusivo propósito de mejorar o defender frente a su patrón los intereses económicos que sean propios de ellos y comunes a dicho grupo"(40). El Código de Trabajo de Panamá, en su artículo 317, transcribe casi íntegramente el concepto de huelga apuntado por el Código de Guatemala; la diferencia fundamental consiste en el acuerdo de suspensión o abandono debe ser tomado cuando menos por un 60% de los trabajadores.

En Ecuador el Código se limita a considerar la huelga como "la suspensión colectiva del trabajo por los trabajadores coaligados"(41).

39 CAVAZOS Flores Baltasar. Hacia un Nuevo Derecho Laboral. Ed. Trilias.1994

40 Ibid

41 Ibid

El Código de la República de Honduras transcribe íntegramente el concepto de Huelga que da el Código de Colombia.

El artículo 395 del Código de San Salvador previene que la Huelga es "la suspensión colectiva del trabajo llevada a cabo por una pluralidad de trabajadores, con el propósito de alcanzar mejores condiciones de trabajo"(42).

Los Códigos de Chile, Venezuela y las Consolidadas Leis Do Trabalho de Brasil se abstienen de dar definiciones sobre la huelga, y se limitan a reglamentarla.

El Código de Trabajo de Nicaragua, en su artículo 222, nos dice que "Huelga es el abandono temporal de trabajo acordado y ejecutado en una empresa o negocio con los siguientes propósitos:

1. Conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y evitar medidas injustas o malos tratos del patrón o de su representante;
2. Obtener del patrón la celebración , el cumplimiento o la revisión después de concluido, el contrato de trabajo, y
3. En general, todo lo que sirva para armonizar los derechos del trabajo con los del capital y para la defensa de los intereses económicos y sociales comunes de los trabajadores"(43).

42 CAVAZOS Flores Baltasar. Hacia un Nuevo Derecho Labora. Ed. Trillas.1994

43 BERMÚDEZ Cisneros Miguel. Curso de Derecho del Trabajo. Cárdenas Editor. 1era Edición Español.1979

En México, el artículo 259 de la Ley de 1931 establecía que la "Huelga es la suspensión legal y temporal del trabajo, como resultado de una coalición de trabajadores"(44).

Esta definición fue sustituida en 1970 por nuestra nueva Ley del Trabajo, que en su artículo 440 previene que la "Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores"(45).

Vistos todos los anteriores conceptos sobre huelga que se han dado en Latinoamérica, pensamos que sería conveniente adoptar una definición general, ya que nuestros problemas son lo mismo y nuestras leyes semejantes.

Toda huelga pasa por tres etapas: período de gestación, periodo de prehuelga y huelga estallada.

Lo anterior tiene validez para todas las huelgas que se plantean en los países de América Latina.

El período de gestación se inicia desde el momento en que dos o más trabajadores se coaligan en defensa de intereses comunes.

44 SANTOS Azuela Héctor. Estudios de Derecho Sindical y del Trabajo. UNAM. 1987
45 DÁVALOS José. Derecho de Trabajo Tomo I. Ed. Porrúa.1985

En este período se elabora el pliego de peticiones o reclamos, que desde luego se debe presentar por escrito y en el cual se debe manifestar fehacientemente la intención de ir a la huelga en caso de insatisfacción de dichas peticiones.

En la gestación sólo intervienen los trabajadores, pues tan pronto se hace llegar el pliego a las autoridades o al patrón se inicia formalmente el periodo de prehuelga.

El período de prehuelga debe tener como función fundamental la conciliación de las partes y para ello debe tener lugar una audiencia de avenimiento.

Durante este período el patrón se considerará como depositario de sus bienes y no podrá despedir a sus trabajadores pero únicamente para el efecto de un supuesto o probable recuento.

En la audiencia de conciliación deberá señalarse, si se hace necesario, al personal de emergencia que deberá laborar en caso de que se suspendan las labores, para evitar perjuicios en la producción y a la empresa.

Los trabajadores que laboren como emergentes no podrán ser considerados como esquirolas o rompehuelgas.

Las autoridades del trabajo deberán dar todas las garantías necesarias para que el personal de emergencia cumpla adecuadamente con su función, hecho este que, si bien resulta indispensable, en la práctica nunca se da.

Desde luego, si posteriormente a la designación del personal de emergencia, se hace necesaria ampliarlo, resulta procedente la petición correspondiente, a fin de evitar perjuicios innecesarios, sobre todo en casos especiales, como sanatorios, vías de comunicación, etc.

El período de prehuelga debe tener un término mínimo de duración y un término máximo.

En México este período es de 6 días como mínimo cuando se trata de empresas privadas y 10 días cuando se trata de empresas de servicios públicos.

Carecemos de un periodo máximo de prehuelga, lo cual en ocasiones complica innecesariamente la situación de las empresas y de los propios trabajadores.

Un sindicato de mala fe, está en posibilidad de emplazar a huelga y conceder a la empresa un período de prehuelga de 8 o 9 meses, durante el cual el patrón se considerara como un simple depositario de sus bienes, con todas las limitaciones que ello implica.

La prórroga de este periodo tiene que ser de mutuo acuerdo entre trabajadores y patronos, a menos que se trate de empresas de servicio público, en donde las autoridades del trabajo pueden, por una parte, requerir que el sindicato prorrogue y, por otra, aceptar la representación del patrón dicha prórroga.

El período de huelga estallada se inicia en el preciso instante en que se suspenden las labores.

En dicho período se ofrecen las pruebas pertinentes, una de las cuales usualmente es el recuento, a fin de determinar si la organización emplazante cubre con el requisito democrático de la mayoría.

En México, durante mucho tiempo, algunos abogados patronales insistían en que el recuento de los trabajadores debía ser previo a la suspensión de labores, a fin de evitar huelgas donde los emplazantes no fueran mayoristas sino simples chantajistas.

Nuestra Ley en 1970 en su artículo 451, fracción II, establece que “La determinación de la mayoría a que se refiere esta fracción, sólo podrá promoverse como causa para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 929 y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos”(46).

Es decir, se prohibió el recuento previo porque se considero que con él, atacaba la naturaleza misma de la huelga.

En ese sentido nos podemos proclamar a favor de dicho criterio; sin embargo, no nos pronunciamos por un recuento previo sino por un recuento rápido. Dicho recuento convendría a los sindicatos, pues si no representan el interés mayoritario de los trabajadores en huelga es necesario que se les desengañe de inmediato, para que sus afiliados no sufran el perjuicio de perder los salarios caídos por la improcedencia de su movimiento.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

El artículo 931 de la Ley Mexicana establece en su fracción III que serán considerados trabajadores de la empresa los que hayan sido despedidos del trabajo después de la fecha de presentación del escrito de emplazamiento a huelga, es decir, antes de la notificación del pliego petitorio o antes de que se genere la relación procesal.

46 GUTIÉRREZ Villanueva Reynold. La Constitución de los Sindicatos y su Personalidad jurídica. Ed. Porrúa.1990

Las representaciones obreras consideran justa dicha determinación legal, pues aducen generalmente con razón, que los empresarios siempre se dan cuenta cuando un sindicato presenta un pliego de peticiones con emplazamiento a huelga ante la Junta antes de que se le notifiquen y entonces, para hacer nugatorio su derecho, despiden trabajadores simpatizantes para evitar que el sindicato pueda tener la necesaria mayoría.

Reconociendo que lo anterior puede suceder en la práctica, pensamos que dicha disposición jurídicamente no se justifica, ya que a nadie se le puede vincular procesalmente con un actor sin que previamente haya sido notificado. Se viola la garantía de audiencia consagrada en el artículo 14 constitucional, ya que se limitan los derechos del patrón sin ser oído ni vencido en juicio, al no poder despedir a sus trabajadores para el efecto del recuento, ya que es posible que algún sindicato se limite a presentar su pliego y se abstenga durante mucho tiempo de promover su curso normal, en cuyo caso la empresa ignoraría la existencia de peticiones exigidas en su contra y todos los trabajadores que se despidieran durante dicho lapso, recontarían si la huelga llegara a estallar.

En cambio, la limitación que se impone a la empresa en el sentido de que se convirtiera en simple depositaria de sus bienes, opera no desde el momento en que se presenta el pliego ante la Junta sino hasta que se le notifica a la empresa la reclamación correspondiente, lo cual es correcto.



CAPÍTULO QUINTO.- ACTUACIÓN DE LOS SINDICATOS EN SISTEMAS CAPITALISTAS

XX. Los Sindicatos en el mundo capitalista contemporáneo 78

XX. Los Sindicatos en el mundo capitalista contemporáneo.

Para determinar justamente el lugar, el significado y las perspectivas de los sindicatos en los países capitalistas industrializados, es preciso considerar las particularidades y los rasgos característicos de la sociedad capitalista de nuestros días. ¿Qué es el capitalismo en su forma actual?

El capitalismo de los años 80 es el capitalismo del siglo de la electrónica y la informática, de las computadoras y los robots, que arroja a la calle

millones de hombres. La riqueza y el poder se hallan aún más concentrados en manos de unos pocos. Con la carrera armamentista crece el militarismo que adquiere el poder político y se convierte en el fenómeno más monstruoso y peligroso del siglo XX, que hace todo para transformar el pensamiento científico-técnico más avanzado en instrumento de exterminio en masa.

El capitalismo contemporáneo se caracteriza por una agudización aún mayor de las contradicciones entre el trabajo y el capital. En los años 60-70, dada la favorable coyuntura económica, la clase obrera lograba mejorar algo su situación, pero las crisis económicas más frecuentes y la nueva reestructuración tecnológica de la producción le permitieron al capital pasar a la contraofensiva y privar a los trabajadores de parte considerable de sus conquistas sociales. En toda una serie de índices del nivel de vida los trabajadores se vieron arrojados a muchos años atrás. El número de desempleados alcanzó el nivel más alto en todo el período después de 1945. Se deteriora la situación de los campesinos y granjeros. Los ex propietarios de las haciendas arruinadas engrosan las filas de los trabajadores asalariados o caen bajo el yugo de los grandes monopolios y bancos agrícolas. Se ahonda la estratificación social. Así, en EE.UU. el uno por ciento de las familias más pudientes posee riquezas que superan casi en vez y media la riqueza total del 80% de familias que se encuentran en la parte inferior de la pirámide económica jerárquica.

En los últimos años los monopolios desarrollan una ofensiva masiva y encarnizada contra los derechos de los trabajadores, recurren al hostigamiento y la estafa económica de los sindicatos. Se promulgan leyes antiobreras, se persiguen todas las fuerzas progresistas.

La revolución tecnocientífica ha cambiado la estructura del proceso de trabajo. La introducción de líneas automáticas y de robots. Lleva consecuentemente a desplazar al hombre de la producción. Aparece un numeroso grupo de hombres que no pueden adaptarse a tiempo, no poseen la preparación necesaria para trabajar en las nuevas condiciones. La técnica y tecnología ahorrativas provocan el "desempleo tecnológico", reducen el número de puestos de trabajo y llevan al "envejecimiento moral" de numerosas profesiones, a la pérdida de calificación de los obreros y la imposibilidad de su empleo en las nuevas ramas.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN[®]
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

La aplicación de la microelectrónica reduce la necesidad de tales oficios como contables, cajeros. Disminuye bruscamente la esfera de aplicación de trabajo femenino.

Las esferas públicas como la educación, sanidad, etc., que requieren considerable número de ocupados, como regla, se desarrollan a cuenta de los recursos presupuestarios estatales. Pero importantes asignaciones del presupuesto

estatal – en detrimento de los diversos programas sociales – no se dirigen a esas esferas sino al abismo insondable de la carrera de armamentos. Así, en EE.UU. se invierte con fines militaristas más del 75% de los medios del presupuesto federal destinados al financiamiento de las investigaciones y estudios científicos. Se lleva a cabo la integración de la industria de guerra de los países imperialistas, se crea el complejo militar-industrial internacional encabezado por los monopolios estadounidenses.

La internacionalización de la producción y el capital no soluciona sino agrava aún más los complicados problemas del capitalismo. Las fuerzas productivas del capitalismo trascienden los límites de las economías nacionales. Al capitalismo enmarcado en los límites de un sólo Estado le es cada vez más difícil reproducirse independientemente, y ésto impulsa a los monopolios a la expansión económica para otras regiones del mundo. Los Estados burgueses precisan cada vez más de la regulación conjunta de los procesos económicos mundiales, de una concertada política económica.

Rasgo característico de fines del siglo XX es la sucesiva concentración del capital y de la producción en el marco de la economía capitalista mundial, la creciente influencia de las corporaciones (CTN). Estas compañías organizan en los países capitalistas industrializados (así como en los emergentes) sus empresas filiales, sucursales, compran las firmas locales. Las transnacionales, infringiendo los

límites nacionales, muestran especial actividad en las regiones donde pueden obtener las máximas ganancias fusionando el capital, el trabajo y el mercado. Las CTN controlan cerca de la tercera parte del producto nacional global del mundo capitalista. La producción de los monopolios ingleses obtenida en las filiales extranjeras y realizada en el mercado mundial es más del doble de la que se exporta directamente de Gran Bretaña. En EE.UU. más del 50% de los suministros de los monopolios norteamericanos más importantes se envía a sus filiales fuera del país y solo lo demás, a los clientes extranjeros. Las inversiones directas de las CTN crecen 2 ó 3 veces más rápidamente que el producto nacional global de la mayoría de los Estados. La clase obrera de los países capitalistas es explotada no sólo por la burguesía nacional, sino por todo el capital internacional. En la actualidad los consorcios norteamericanos reciben el 30% de sus ganancias a través de las inversiones en el extranjero.

Las consecuencias de la revolución tecnocientífica bajo el capitalismo, la inestabilidad económica, la inflación, la ofensiva de los monopolios contra las conquistas sociales de los trabajadores conducen al incremento de la tensión social que agrava la lucha de clases. En la clase obrera crece el deseo de transformaciones radicales de la sociedad existente. Los obreros sindicalizados promueven reivindicaciones de aumentar las asignaciones estatales con miras a crear nuevos puestos de trabajo, perfeccionar la asistencia médica y mejorar el

sistema de educación. Se pronuncia contra la política de desnacionalización en la industria, por la reducción sustancial de los gastos para el armamentismo.

La creciente internacionalización del capitalismo monopolista de Estado, la furibunda ofensiva de la reacción sobre las conquistas sociales y los derechos democráticos de los trabajadores dictan la necesidad de cohesión, de fortalecimiento de la unidad sindical de los obreros.

Una característica de la etapa actual de la revolución tecnocientífica es el decaimiento de varias ramas industriales que antes servían de base de la economía capitalista, y al mismo tiempo el surgimiento de nuevas ramas basadas en la tecnología de nueva calidad. Esto lleva a la disminución sustancial de las necesidades de mano de obra. Se cierran empresas de tales ramas como la metalurgia, la construcción de máquinas herramienta, la construcción naval, la industria de confección y de calzado. Y las empresas que continúan funcionando se reconstruyen sobre la base de la nueva técnica lo que lleva a un brusco descenso del número de ocupados. El progreso de la industria aeroespacial, de la producción de computadoras, robots y microprocesadores, de la técnica de láseres, de la óptica de fibras no llega a compensar la reducción del empleo. En EE.UU. en los años 1979-1983 el número de obreros que recibieron empleo en las ramas de alta tecnología creció en 217 mil, en tanto que en la producción tradicional perdieron trabajo 565 mil.

El capital monopolista desarrolla una ofensiva masiva contra los derechos económicos y sociales de los trabajadores.

Si en 1976 el número absoluto de desempleados en los países capitalistas constituía 9,1 millones de hombres, en 1986 llegó ya a 19 millones. En nivel de cesantes respecto al número total de la mano de obra creció del 5,6% en 1976 al 11% en 1986. Lo que significa que si hace 10 años era desempleado uno de cada 18 aptos para el trabajo, en 1986 ya lo era cada noveno.

Ha crecido el desempleo entre la juventud, cuya proporción entre los cesantes constituye ahora una quinta parte. Hay cada vez más desocupados entre las personas con el título de licenciado. Las personas de edad avanzada, como regla, si tienen que buscar trabajo no lo encuentran. Es alta la proporción de cesantes entre las mujeres y los obreros pertenecientes a las minorías étnicas. El aumento cuantitativo del desempleo va paralelamente al crecimiento de su duración. A menudo para encontrar trabajo se necesitan uno o dos años y a veces más. Al perder el empleo se pierde también, como regla, la profesión porque es casi imposible aprender un nuevo oficio, dado que no existe un sistema estatal de capacitación profesional.

El crecimiento del desempleo se debe en mucho a la militarización de la economía capitalista. Según los cálculos de los economistas burgueses, la producción bélica, que requiere grandes inversiones e investigaciones científicas, ofrece pocos puestos de trabajo complementarios en comparación con las ramas de industria civil. En EE.UU., que gastó entre 1980 y 1985 más de un billón de dólares con fines militares, se perdieron unos 2 millones de puestos de trabajo.

Uno de los principales factores de la constante y rápida disminución del número de puestos de trabajo es la robotización de la producción. El lugar de vanguardia en este proceso en el mundo capitalista le pertenece a Japón, donde funcionan más de 2/3 de todos los robots de Occidente. Se usan principalmente para reducir los costos de producción, ante todo a cuenta de la reducción del número de trabajadores. Así, por ejemplo, la aplicación de los robots en la firma Hitachi ha reducido el tiempo necesario para la unidad de producción en un 80%; los costos de producción, en un 30%, y las reservas de materias primas y semifabricados, en un 80%. Al mismo tiempo, cada robot, deja sin trabajo en Japón a 3 ó 4 personas.

Problemas parecidos existen también en otros países del capitalismo desarrollado, entre ellos, EE.UU. Los especialistas norteamericanos consideran que ya ahora los robots son capaces de cumplir 1/3 de todos los trabajos en la industria estadounidense, y en el porvenir la automatización abarcará el 65-75% de todos

los puestos de trabajo en la industria del país. Se estima que en los 30 años próximos los robots desplazarán hasta 30 millones de operarios en las cadenas de producción. El número de nuevos puestos de trabajo en las empresas automatizadas (programista, ajustador, etc.) es mucho menor que el de los liquidados. El incremento de la cesantía en los países capitalistas avanzados lleva a intensificar el trabajo de los obreros ocupados. El temor a perder el puesto les hace trabajar con la tensión máxima, lo que conduce al rápido desgaste físico y psicológico del organismo.

Una prueba de ello ofrece la firma japonesa Toyota Motor. Según datos de indagación sociológica de 1983, el 64.2% de obreros expresaron que el ritmo de trabajo había crecido y el 60% dijeron que se encontraban enfermos a causa del trabajo. El 24.8% de los encuestados atribuyeron la causa de la enfermedad a la excesiva dureza del trabajo; el 29.8%, al trabajo en los turnos de noche, y el 11.2%, a la excesiva duración de la jornada diaria.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

La situación de la clase obrera se hace aún más complicada a causa de tales factores como liquidación de unas empresas y la aparición de otras y sus traslado a nuevas regiones. Todo eso constituye un obstáculo para la cohesión profesional de los obreros y les permite a los monopolios empeorar las condiciones de trabajo. En la primera década de postguerra los trabajadores de los países capitalistas industrializados lograron aumentos salariales y algunos beneficios

sociales. Sin embargo, en la actualidad la amenaza de los despidos de masa ha contribuido a aminorar el ritmo de crecimiento del salario y en algunas partes, a reducirlo. Así en EE.UU. en 1981-1985 el salario ha disminuido en el 3.5%.

En los últimos años se ha desplegado con singular encarnizamiento la ofensiva contra los derechos y las libertades sindicales que los trabajadores conquistaron en una lucha tenaz de largos años. En los países capitalistas industrializados la proporción de los obreros sindicalizados constituye aproximadamente el 30% de todos los trabajadores asalariados: en particular, en EE.UU., el 18%; en Japón, el 30%; en Francia, el 31%; en RFA, el 40%. En EE.UU., en 19 Estados existen leyes que permiten a las autoridades prohibir la labor de las organizaciones sindicales. En Inglaterra, el gobierno, conservador ha promulgado varias leyes antisindicales. A comienzos de los años 80 el gabinete de los Lores lograron la aprobación de tres leyes "del ejemplo" (1980, 1982, 1984) que han restringido sustancialmente el derecho de los trabajadores a la huelga y permiten al gobierno inmiscuirse en los asuntos sindicales. Resulta significativo que cada ley posterior recrudecía las limitaciones impuestas a la labor sindical en la ley anterior. A causa de acciones semejantes, en EE.UU. y en Gran Bretaña, así como en otros países capitalistas industrializados en los últimos años el número de sindicalizados ha disminuido notablemente.

En la composición de los sindicatos se operan cambios estructurales. Se reduce en flecha el número de personas dedicadas al trabajo físico – mineros, metalúrgicos, ferroviarios, etc. – cuyas organizaciones sindicales siempre han actuado desde posiciones de clase. Crece el número de técnicos e ingenieros y del personal administrativo, que no tienen tantas tradiciones sindicales. Sólo en los años 80 los sindicatos estadounidenses han perdido a unos 3 millones de miembros. Actualmente cerca del 95% de los grandes empresarios luchan abiertamente contra la creación de organizaciones sindicales en las empresas estadounidenses. Cerca del 75% de ellos gastan anualmente hasta 100 millones de dólares en consultantes “antisindicales” a sueldo.

Un ejemplo de la cruel represión contra los sindicatos ofreció la huelga de los controladores del tráfico aéreo en EE.UU. Cuando en el verano de 1981 los controladores, a exhortación de la PATCO (su organización sindical), declararon la huelga, la administración washingtoniana rechazó todas sus demandas, como absolutamente inaceptables.

El terror de las autoridades contra la central sindical de los controladores desató las manos a los monopolios: varias compañías aéreas procedieron inmediatamente a presentar demandas de millones de dólares contra el sindicato. Y el tribunal las admitió en seguida. Como consecuencia de la liquidación del sindicato, 11.400 controladores, que se negaron a cumplir la orden

de reincorporarse al trabajo, fueron despedidos por el gobierno. La mayor parte de ellos fueron a parar a las "listas negras" y no pueden encontrar trabajo.

En EE.UU. funcionan más de dos mil agencias cuyo propósito principal es impedir la creación de organizaciones sindicales o liquidar las existentes. Han elaborado los métodos más refinados de persecución de los sindicatos. A menudo se recurre a la práctica de las llamadas quiebras falsas. Así, el Tribunal Supremo de EE.UU. le permitió a la compañía Bildisco (Estado de New Jersey) declarar la quiebra para rescindir el convenio colectivo con el sindicato. Esta decisión dio pie a toda una serie de quiebras falsas encaminadas a liquidar las organizaciones sindicales. En junio de 1985 el Tribunal Supremo norteamericano legalizó el trabajo de los esquiroleros.

La política de cruentas represiones antiobreras se aplica también en Europa Occidental, donde los métodos de la práctica norteamericana son imitados con todo detalle.

Las leyes aprobadas por el gobierno inglés redujeron la posibilidad de realizar huelgas y colocar piquetes. Ahora los sindicatos no tienen derecho a expulsar de sus filas a los rompehuelgas y han perdido la posibilidad de influir sobre los empresarios en la admisión al trabajo de los miembros de los sindicatos. Ha crecido la responsabilidad material de los sindicatos por las llamadas huelgas

ilegales: las pérdidas de las compañías por el período de huelga se resarcan a través de los tribunales a cuenta de los sindicatos. Los patrones recurren cada vez con mayor frecuencia a los lockouts en masa. En Noruega los monopolios despidieron en 1986 a raíz de los conflictos laborales a 110 mil obreros y empleados.

Se ha estrechado el marco de la labor política de los sindicatos. A mediados de 1986 el Tribunal Supremo de la provincia Notario en Canadá prohibió a los sindicatos canadienses prestar apoyo a los partidos y movimientos políticos cuyas actividades reflejan los intereses de los trabajadores. Los sindicatos fueron privados del derecho a promover cualesquiera reivindicaciones excepto las puramente económicas. El Congreso del Trabajo de Canadá, representante de los sindicatos del país, manifestó su protesta contra esta decisión.

Los empresarios de los países del Norte de Europa- Dinamarca, Noruega, Suecia y Finlandia- organizaron un fondo especial, cerca de mil millones de coronas, para combatir contra los sindicatos. Estos medios seran empleados en el curso de los conflictos laborales.

Con el fin de escindir y debilitar el movimiento obrero sindical los capitalistas promueven y financian generosamente a los sindicatos de derecha, cuyo propósito principal es oponerse a las asociaciones obreras progresistas y

aplicar una política deseable al capital. Estas organizaciones son financiadas no sólo por los monopolios nacionales, sino también por los internacionales, así como por los gobiernos de varios países. El dinero se recibe, en particular, de los fondos secretos destinados por el Congreso de EE.UU. a la labor de subversión. Entre ellos figura la Fundación Nacional para la Democracia. Dos terceras partes de los medios de esta Fundación se conceden al Instituto de Sindicatos Libres, filial de la AFLCIO norteamericana. Con estos recursos se financia, por ejemplo, a la central sindical derechistas de Francia, Force Ouvriere. El gobierno estadounidense financia a través de la Fundación Nacional para la Democracia a las organizaciones sindicales más derechistas del mundo. La Unión General de Trabajadores de Portugal (UGTP) sólo en 1985 y 1986 recibió unos 200 millones de escudos. Este dinero se gastó en la preparación de los cuadros y en diferentes acciones anticomunistas.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

El capital monopolista crea organizaciones sindicales cuyos líderes aplican una política de conciliaciones sindicales cuyos líderes aplican una política de conciliación con los capitalistas, intentan reducir la lucha sindical a reformas insignificantes y desvían al movimiento obrero de la lucha política. Son los llamados sindicatos reformistas que sólo persiguen lograr algunas concesiones de carácter económico. En una serie de países el gran capital ha conseguido unir a varios sindicatos reformistas en grandes centrales sindicales nacionales, que apoyan su política antiobrera.

Para frustrar las huelgas y otras acciones sindicales los patronos se valen cada vez con mayor frecuencia de los esquirols que intentan cambiar el sentido de las acciones conjuntas de los trabajadores y provocan choques con la policía. Así, en febrero de 1986 en Londres se desplegó la lucha por la reincorporación al trabajo de 6 mil linotipistas despedidos por el magnate periodístico R. Murdoch. Ante el portal de la empresa combinada poligráfica se reunían sistemáticamente hasta 5 mil personas: muchos de los tipógrafos despedidos, sus esposas e hijos. Expresaron su solidaridad con ellos los mineros de Kent, los trabajadores del transporte urbano y los estudiantes de los colegios locales. El fin de esta medida de los trabajadores era cortar, en forma pacífica, el acceso a la empresa. Pero entre los manifestantes se encontraron algunos grupos que provocaron choques con la policía. La acción se preparó de antemano: al portal de la empresa llegaron unidades especiales pertrechadas con porros y escudos de plástico y destacamentos de la policía montada. Y aunque los obreros intentaron no caer en la provocación, la policía dispersó a los manifestantes realizando numerosas detenciones.

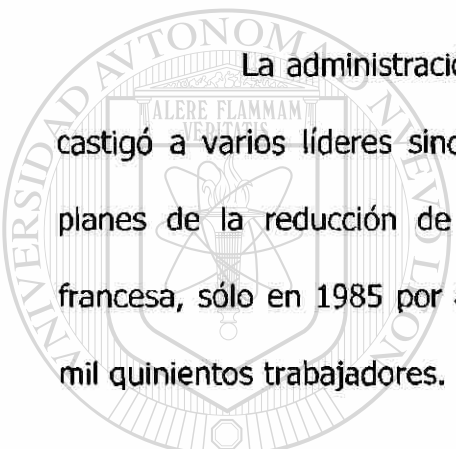
Crece la presión de los todopoderosos sobre los sindicatos en Francia. La clase obrera francesa en el curso de muchos años de lucha ha arrancado importantes concesiones al capital. Así, en las empresas que cuentan con más de 50 trabajadores, representantes de los sindicatos son elegidos a los comités de la

empresa y sostiene negociaciones con la administración sobre todos los problemas que interesan a los obreros. Estas personas electas, según las leyes francesas, deben gozar de protección especial ante la arbitrariedad de los empresarios. Pero en realidad ocurre algo distinto. La administración de las empresas aprovecha toda oportunidad para deshacerse de los activistas sindicales recurriendo al chantaje y a las provocaciones. Los ataques del gran capital son enfilados ante todo contra la central sindical progresista de Francia: la Confederación General de Trabajo a una multa de un millón de francos. La única "culpa" de los obreros es su participación activa en el movimiento sindical y la movilización de los trabajadores de la compañía de automóviles Citroen a la lucha por sus derechos e intereses. En febrero de 1983 los activistas levantaron a los obreros de la empresa a una manifestación de protesta contra el injusto despido de los compañeros. La dirección provocó choques en los talleres. Y toda la culpa se endosó a la CGT.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

La administración de la empresa de automóviles Renault en Douai acusó al secretario de la organización de la CGT de la empresa y a su secretario del comité sindical de haber participado, supuestamente, en una agresión contra dos funcionarios de la firma. Y aún cuando se estableció que los dos activistas sindicales ese día se hallaban lejos del lugar del acontecimiento, la administración despidió a los obreros, y el ministerio del Trabajo dio su sanción a esta arbitrariedad.

En la fábrica de calzado en Dordogne la dirección recurrió a la falsificación declarando la quiebra de la empresa con tal de liberarse de los activistas sindicales. La fábrica quedó prácticamente en manos del mismo monopolio pasando solo formalmente a otra filial. Pero ello le permitió a la dirección efectuar los despidos. Los activistas de la CGT, miembros del comité de la empresa, quedaron sin trabajo.



La administración de la Sociedad Nacional de Ferrocarriles de Francia castigó a varios líderes sindicales de la rama por sus intervenciones contra los planes de la reducción de la red de ferrocarriles. Según datos de la prensa francesa, sólo en 1985 por actividades sindicales fueron despedidos cerca de dos mil quinientos trabajadores.

El gobierno francés intenta hacer pasar la ley de la "jornada laboral flexible", que, en realidad, permite cambiar la duración de la semana laboral de 38 a 44 horas. Esta medida conduce al desempleo parcial. En tales condiciones los empresarios no tienen que pagar las horas extras y pueden emplear a los obreros en el tiempo de tarde y de noche, los sábados y domingos sin pago suplementario. La administración de las empresas puede detener en cualquier instante y por cualquier plazo el trabajo sin pagar por el paro.

Semejante práctica se utiliza en Italia, donde se ha aprobado la nueva ley de "la escala móvil" del salario, cuya aplicación empeora considerablemente el nivel de vida de los trabajadores. En Bélgica se niega por ley, la relación entre el ritmo inflacionario y el crecimiento del salario. Un carácter análogo reviste la legislación antiobrera aprobada en otros países del capitalismo desarrollado.

Grandes dificultades para el desarrollo de los sindicatos crean las empresas transnacionales. Transfirieron los encargos industriales de un país a otro, las CTN obtienen la posibilidad de presionar enérgicamente sobre los huelguistas por cuanto la pérdida del encargo lleva a la suspensión del trabajo y, a veces, al cierre de la empresa. Se aplican asimismo otras medidas. La empresa transnacional British Leyland, por ejemplo, redujo las inversiones en su filial italiana por cuanto sus obreros se opusieron a la disminución del salario. De este

modo la empresa fue privada de recursos para su desarrollo. Las CTN desprecian las leyes locales referentes a los sindicatos. Así, la Ford prohibió a los obreros ingresar en los sindicatos nacionales de Gran Bretaña.

El desarrollo del capitalismo contemporáneo ha conducido al brusco enconamiento de las contradicciones de clase. La clase obrera, por las propias condiciones de su existencia, se ve obligada a combatir enérgicamente en defensa de sus derechos.

En EE.UU., Europa Occidental y otros países capitalistas desarrollados los trabajadores oponen una vigorosa resistencia al empuje del capital e intentan tomar la iniciativa en la lucha por sus derechos. Así, en RFA provocó la indignación de los trabajadores el deseo del gobierno de privar a los obreros del derecho a la huelga cambiando el párrafo 116 de la legislación laboral. Este párrafo especifica la regulación de las relaciones entre los empresarios, los obreros y las autoridades federales en el período de huelgas. Según la ley, los obreros que tienen que interrumpir el trabajo a raíz de las huelgas en las empresas cooperadoras, reciben subsidios. Conforme a la nueva versión del párrafo 116, el Departamento Federal para las cuestiones del trabajo no tiene que pagar compensación dineraria a los trabajadores de las empresas en las que el trabajo se suspende a causa de las huelgas en otras. Pero cualquiera de las importantes huelgas ocasiona obligatoriamente la suspensión del trabajo en otras empresas. Y el número de

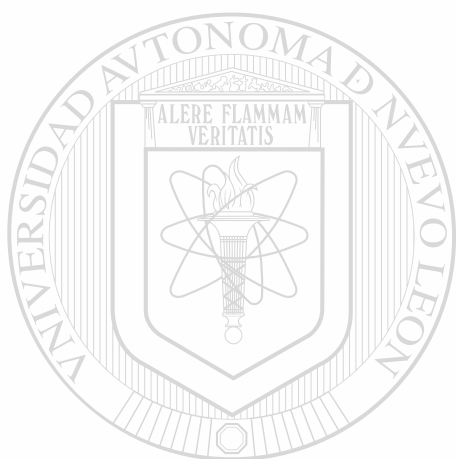
estas empresas es muy superior al de las declaradas en huelga. En caso del cambio de párrafo 116 de la ley del trabajo, sus trabajadores podrán ser privados de medios de existencia. El proyecto de ley estipula el resarcimiento de las pérdidas del empresario a cuenta de los sindicatos de la rama cuyos trabajadores están en huelga. La nueva redacción del párrafo 116 brinda a los patronos posibilidades ilimitadas de declarar lockouts y aplicar chantaje económico contra los trabajadores.

El proyecto de modificación del párrafo 116 de la ley de trabajo ha hallado una replica enérgica por parte de la Central Sindical Alemana y sus organizaciones ramales. ¡Defender el derecho a la huelga!, ¡No a la ley antihuelguística! : bajo estas consignas a exhortación de los sindicatos se celebraron en todo el país mítines de protesta.

Se extienden las acciones de los trabajadores contra el desempleo y por mejorar las condiciones sociales y económicas de la vida. El Congreso de las Trades Unions británicas aprobó en septiembre de 1985 la Carta sobre los Cambios, que incluye reivindicaciones de aumento de la ocupación y desarrollo de los servicios sociales para los trabajadores. Los sindicatos británicos insisten en reducir la jornada semanal, crear un sistema estatal de capacitación profesional para los desempleados y establecer garantías contra el despido.

En Estados Unidos por otro lado, algunas importantes huelgas de los trabajadores se coronaron con éxito. La huelga de 5 días de 100 mil obreros de la General Motors en 1984 obligo a la compañía a reducir bruscamente las horas extra, establecer un sistema de capacitación de los obreros. El movimiento huelguístico adquiere carácter cada vez más duradero.

En el movimiento huelguístico se perfilan cambios cualitativos: las reivindicaciones económicas se plantean junto con las políticas. A la lucha se incorporan desempleados.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

CONCLUSIONES

Debido a las diversas situaciones que se han planteado en el desarrollo de la presente investigación, puede dilucidarse que ante la globalización y la necesidad de crecimiento económico de todos los países pero específicamente en el nuestro, deben tomarse con gran interés y con visión global las conductas que deberán tener los Sindicatos para enfrentar estos retos que presenta el siglo XXI.

Ahora bien debe establecerse como premisa que el Sindicato dejó de ser un factor de microeconomía para integrarse determinantemente en aspecto macro, es decir las conductas y decisiones que tomen éstos, respecto de sus agremiados quizás ya no sólo repercutan a nivel local, entiéndase su propia empresa, sino que traspasen las fronteras domésticas y se conviertan en un problema nacional, verbigracia: el caso PEMEX.

Por último me permito hacer mención que una vez agotados los temas que se trataron durante el desarrollo del presente trabajo podemos llegar a las siguientes conclusiones:

PRIMERO: Se observó la necesidad de que los líderes sindicales deben de estar mejor preparados para las negociaciones colectivas, desde el punto de vista

económico y laboral, es decir que las prestaciones que se estén buscando sean en realidad necesarias para los trabajadores, que éstas no afecten la productividad de la empresa y en cuanto al salario que sea el punto medular de la negociación.

SEGUNDO: Se determinaron las características que deben de tener los Sindicatos hoy en día basándonos desde su creación y sobre todo reafirmar la convicción de que éstos tienen que evolucionar para adaptarse a las nuevas tendencias que rigen el entorno laboral y económico del país.

TERCERO: Se señaló que las relaciones colectivas que rigen la vida cotidiana del empleado nacional por la modernización tecnológica y por la implementación de nuevos sistemas jurídicos que empezarán a operar (TLC) deberán acuñarse a un marco jurídico global, compatible con otros sistemas jurídicos, ésto debe subrayarse como un punto necesario a tratar en la agenda legislativa en nuestro

Congreso de la Unión en virtud de que la entrada del Tratado Trilateral de Libre Comercio es inminente, y si en realidad queremos crecer como país económicamente hablando tendremos que comportarnos como de primer mundo.

PROPUESTA

Como se pudo analizar durante el desarrollo de la presente investigación, existen factores fundamentales dentro de una relación laboral, en cuanto a Derecho Colectivo se refiere, por un lado, tenemos al patrón y por otro lado tenemos al Sindicato, en representación de los intereses comunes de los trabajadores. Es necesario recordar que para que existiera la institución del sindicato, tuvieron que pasar muchos acontecimientos, la mayoría de ellos de carácter violento, para que se diera un reconocimiento a la libertad de asociación con el fin de defender los derechos laborales y estar en posibilidad de competir en el campo del derecho frente al poder económico del patrón.

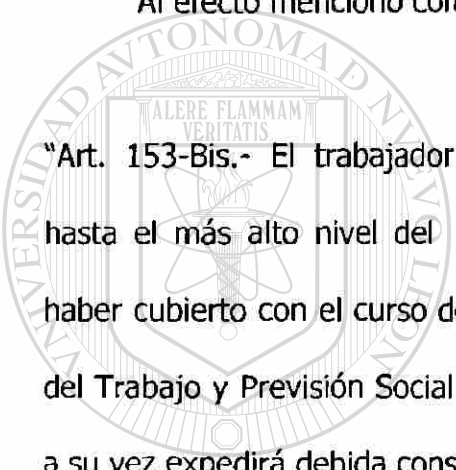
Hoy en día la situación es totalmente diferente, el reconocimiento del sindicalismo por parte del Estado, ya no está en tela de juicio por lo que se puede

considerar que ya no es necesario pugnar por dicho reconocimiento, ahora más bien lo que se necesita es que las relaciones entre los patrones y los líderes sindicales sean de otro carácter, ya que como se mencionó en el trabajo, la globalización es un concepto que nos está alcanzando a todos, situación que nos obliga a ser mejores para poder competir con otros países.

Por tal motivo en ese sentido quisiera proponer que se agregara un artículo 153-bis en nuestra Ley Federal del Trabajo, que tuviera como función el

obligar a los líderes sindicales a que sean capacitados en todos los conceptos relacionados con el ambiente en que se trabaja así como a los económicos, que se toman en cuenta en las negociaciones colectivas, ésto con la intención de que dichas negociaciones obtengan beneficios de carácter colectivo y no perjudiquen la producción de las empresas, ya que a la fecha eso es el sustento del empleo en las mismas.

Al efecto menciono como posible texto el siguiente:



“Art. 153-Bis.- El trabajador que desee participar como representante sindical hasta el más alto nivel del sindicato al que pertenece, necesariamente deberá haber cubierto con el curso de capacitación que para el efecto ofrece la Secretaría del Trabajo y Previsión Social a través de sus diversas delegaciones estatales, que a su vez expedirá debida constancia del cumplimiento del mismo.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

Este documento tendrá validez oficial y servirá para acreditar ante la empresa y la Junta de Conciliación y Arbitraje, así como las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, el cumplimiento a lo señalado por este artículo.

En caso de no cumplir con lo anterior, los trabajadores no serán elegibles como representantes a algún cargo sindical”

BIBLIOGRAFÍA

Arellano García Carlos. Métodos y Técnicas de Investigación Jurídica. Ed Porrúa.1999

Bermúdez Cisneros Miguel. Curso de Derecho del Trabajo. Cárdenas Editor. 1era Edición Español.1979

Cabanellas Guillermo. Tratado de Derecho Laboral, Derecho Colectivo del Trabajo Tomo II, Derecho Sindical Volumen 1. Ed. Heliasta 3 Edición.1989

Cavazos Flores Baltasar. Hacia un Nuevo Derecho Laboral. Ed. Trilas.1994

Dávalos José. Derecho de Trabajo Tomo I. Ed. Porrúa.1985

De la Cueva Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo II. Ed. Porrúa.1979

De la Cueva, De Ferrari, Russomano. Derecho Colectivo Laboral. Ed. Depalma.1973

Freyre Rubio Javier. Las Organizaciones Sindicales, Obreras y Burocráticas Contemporáneas en México Segunda Edición. Ed. CECSA.1985

Graham Fernández Leonardo. Los Sindicatos en México. Ed. Atlamiliztly, A.C., México, 1969.

Gutiérrez Villanueva Reynold. La Constitución de los Sindicatos y su Personalidad Jurídica. Ed. Porrúa.1990

Lara Sáenz Leoncio. Procesos de Investigación Jurídica. Ed. Porrúa Cuarta Edición.1999

Lastra Lastra José Manuel . Derecho Sindical. Ed. Porrúa. 1993

Lombardo Toledano Vicente. Teoría y practica del movimiento sindical Mexicano. Ed. Biblioteca del Trabajador Mexicano.

Napoli Rodolfo. Manual de Derecho Sindical. Ed. La Ley, Argentina, 1969.

Philip Taft. Estructura y Dirección de los Sindicatos. Ed. Intercontinental, S.A..1964

Pla-Rodriguez-De Buen-Giglio-Montoya Melgar-Murgas-Albuquerque-Pasco Cosmópolis-Ackerman. Los Sindicatos en Iberoamérica. Ed. Aeale. Lima Perú.1988

Ramos Eusebio. Derecho Sindical Mexicano. Cárdenas Editor. 1978

Ramos Eusebio. Derecho Sindical Mexicano, las Instituciones que Generan.
Cárdenas Editor. Segunda edición.1978

Santos Azuela Héctor. Estudios de Derecho Sindical y del Trabajo. UNAM.
1987

Trejo Delabre Raúl. Crónica del Sindicalismo en México (1976-1988). Ed.
Siglo Veintiuno.1990

Trueba-Urbina Alberto. Nuevo Derecho el Trabajo. Ed. Porrúa.1980

Utkin E.. Que son los Sindicatos. Ed. Progreso Moscu.1989

Witker Jorge. La Investigación Jurídica. Ed. McGraw Hill.1997

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

Witker Jorge, Larios Rogelio. Metodología Jurídica. Ed. McGraw Hill.1997

Witker Jorge .Técnicas de Investigación Jurídica. Ed. McGraw Hill.1997

