



UNIVERSIDAD PANAMERICANA  
CAMPUS GUADALAJARA

SINDICALISMO EN MÉXICO: NUEVAS PERSPECTIVAS

FRANCISCO JAVIER SOTO GUTIÉRREZ

Tesis presentada para optar por el título de Licenciado en  
Derecho con Reconocimiento de Validez  
Oficial de Estudios de la SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA,  
Según acuerdo número 36809 con fecha 13-VIII-86.

Zapopan, Jal., Julio de 2002



50702





CLASIF: TE DER 2002 30T  
ADQUIS: 50702 -c/2  
FECHA: 10/07/03  
DONANTE DE \_\_\_\_\_  
\$ \_\_\_\_\_

# 1. Sindicalismo

000 Incluye un diskette





**UNIVERSIDAD PANAMERICANA**  
**CAMPUS GUADALAJARA**

**SINDICALISMO EN MÉXICO: NUEVAS PERSPECTIVAS**

**FRANCISCO JAVIER SOTO GUTIÉRREZ**

**Tesis presentada para optar por el título de Licenciado en  
Derecho con Reconocimiento de Validez  
Oficial de Estudios de la SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA,  
según acuerdo número 86809 con fecha 13-VIII-86.**

**Zapopan, Jal., Julio de 2002.**



ESCUELA DE DERECHO

# UNIVERSIDAD PANAMERICANA

CAMPUS GUADALAJARA

## DICTAMEN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

**C. FRANCISCO JAVIER SOTO RODRÍGUEZ**

**Presente**

En mi calidad de Presidente de la Comisión de Exámenes Profesionales y después de haber analizado el trabajo de titulación en la opción TESIS titulado: **SINDICALISMO EN MÉXICO: NUEVAS PERSPECTIVAS** presentado por usted, le manifiesto que reúne los requisitos a que obligan los reglamentos para ser presentado ante el H. Jurado del Examen Profesional, por lo que deberá entregar nueve ejemplares como parte de su expediente al solicitar el examen.

Atentamente

EL PRESIDENTE DE LA COMISIÓN

  
**LIC. ALBERTO JOSÉ ALARCÓN MENCHACA**



# UNIVERSIDAD PANAMERICANA

CAMPUS GUADALAJARA

Guadalajara, Jalisco a 13 de marzo de 2002.

**Lic. Gustavo Gómez Domínguez.**  
**Coordinador de Grupo de la**  
**Escuela de Derecho.**

Estimado Lic. Gómez:

Por medio de la presente hago de tu conocimiento que el C. Francisco Javier Soto Gutiérrez, ha concluido en su primera etapa la tesis titulada "Sindicalismo en México: Nuevas Perspectivas", misma que fue revisada y cuenta con el visto bueno de mi parte como asesor. Te comunico esto a fin de que se continúe con el proceso correspondiente.

Aprovecho la oportunidad para reiterarte la seguridad de mi consideración distinguida.

A handwritten signature in black ink, consisting of a long, sweeping horizontal stroke that curves upwards at the right end, with a few vertical strokes above it.

Atentamente,  
Lic. Armando Huerta Tapia  
Coordinador Académico  
Posgrado en Derecho



## DEDICATORIAS

A TODOS LOS HOMBRES  
QUE HAN COLABORADO AL  
PERFECCIONAMIENTO DE LA  
SOCIEDAD MEDIANTE LA  
TAREA PROFESIONAL.

A LOS FORJADORES DE MI  
EDUCACIÓN INTEGRAL, CON  
AGRADECIMIENTO, CARIÑO  
Y RESPETO.

## ÍNDICE

INTRODUCCIÓN .....	1
I.- ORIGEN DE LA ASOCIACIÓN .....	4
1.- ANTECEDENTES .....	4
2.- CORPORACIONES O GREMIOS.....	6
3.- ÉPOCA PROHIBITIVA .....	8
3.1- LEGISLACIONES .....	9
3.1.1 LEY CHAPELIER .....	10
4.- ÉPOCA DE TOLERANCIA .....	11
5.- ÉPOCA DE RECONOCIMIENTO .....	14
6.- DOCTRINA SOCIAL DE LA IGLESIA.....	16
II.- ANTECEDENTES CONSTITUCIONALES DEL SINDICALISMO EN MÉXICO .....	18
1. CONSTITUCIÓN DE 1857 .....	18
2. CONSTITUCIÓN DE 1917 .....	22
III.- CARACTERÍSTICAS CONCEPTUALES DE LOS SINDICATOS.....	24
1. CONCEPTO DE SINDICATO .....	24
1.1 Definición legal .....	24
1.2 Definición doctrinal .....	26
2.- TIPOS DE SINDICATOS .....	27
3.- LÍMITES O CONDICIONES QUE SE ESTABLECEN A LAS AGRUPACIONES .....	28
4.- PERSONALIDAD JURÍDICA DEL SINDICATO .....	29
5.- FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES .....	32

IV.- SINDICALISMO EN MÉXICO .....	34
1.- ORGANIZACIONES OBRERAS .....	34
1.1.-Confederación regional obrero mexicana (CROM).....	34
1.2 Confederación General de Trabajadores (CGT).....	36
1.3 Confederación de Trabajadores de México (CTM).....	37
1.4 Confederación revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC) ...	39
V.- REALIDADES SINDICALES EN MÉXICO .....	42
1.- ACTIVIDAD ESENCIAL DEL SINDICATO.....	42
2.- LA LIBERTAD SINDICAL PARA EL FORTALECIMIENTO DEL SINDICATO MIXTO .....	44
3.- CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN.....	46
3.1 Análisis de las dos especies de cláusulas .....	46
3.2 Actos consecuentes de la cláusula de exclusión.....	47
4.- CONTRATO COLECTIVO DE PROTECCIÓN .....	54
VI.- DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO .....	56
1.-ORIGEN .....	56
2.- LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT) .....	59
2.1 Funcionamiento de la OIT .....	60
3. LOS SINDICATOS EN LA ESFERA INTERNACIONAL .....	70
CONCLUSIÓN.....	76
BIBLIOGRAFÍA GENERAL.....	80
APÉNDICE .....	82
ANEXO I.....	82
ANEXO II.....	89



## INTRODUCCIÓN

Por medio de esta investigación pretendo desarrollar el tema del Sindicalismo en México. La idea que impregnará el estudio, será la necesidad de reformar la figura sindical actual, argumentando esencialmente lo proclive que se ha convertido, y la manipulación de intereses para la conveniencia de unos pocos, que no son precisamente los trabajadores.

Es probable que la figura sindical tal y como se entiende en la actualidad, haya tenido su importancia en los inicios de esta institución, sin embargo, demostraré que así como se tuvo una evolución de esta figura desde las corporaciones hasta lo que hoy conocemos, estamos en tiempo de pensar en las nuevas perspectivas de la asociación profesional, es decir, evolucionar junto con los nuevos requerimientos que exigen los trabajadores y las empresas.

Es indudable que las relaciones obrero patronales de los primeros años del siglo XIX, y de la primera mitad del siglo XX, han cambiado respecto a las actuales, pero la figura sindical no ha llevado ese mismo trance, y ahora que nos encontramos en los albores del nuevo milenio, es imprescindible que nos convenzamos de que las nuevas relaciones entre los factores de la producción, deben jugar otro papel. El concepto de empresa, en términos generales ha cambiado, ya no hablamos de que el patrón es el déspota que no tiene ningún límite en su relación con los trabajadores, o que el Estado prohíba la asociación

de trabajadores. La conquista de los derechos de los trabajadores, en principio, ha tenido su expresión en las leyes de los Estados, pero ¿qué decir ante los pactos que celebran tácita o expresamente los representantes de los trabajadores con los patrones? pactos donde se acuerdan la no actividad de un sindicato a cambio de beneficios económicos para los dirigentes sindicales, lógicamente que estos acuerdos no son otra cosa sino un medio para obstaculizar el cumplimiento del fin propio del sindicato: defensa de los trabajadores. ¿Cómo es posible que en Europa, ya se esté planteando que el sindicato tenga nuevos roles en la sociedad, y en México aún no logramos que se defiendan los intereses mínimos de los trabajadores, v.gr. el aumento salarial?

A pesar de que existen miles de volúmenes que hablan sobre este tema, aún no hemos conseguido que en México surtan el efecto deseado. Quizá porque buscamos esquemas o modelos que han funcionado en otros países, pero no nos fijamos en las condiciones específicas en las que vivimos, como podría ser la realidad de tener millones de mexicanos en extrema pobreza. Me parece que el tema de la dignidad de la persona es un aspecto esencial para tener en cuenta en la construcción de las nuevas perspectivas laborales, ya que si partimos desde la persona misma, podremos acertar en las soluciones para los problemas laborales.

En el desarrollo de esta investigación, señalaré cómo un tema que está tan en boga en la política mexicana, no ha llegado a formar parte siquiera del vocabulario de los miembros de las estructuras sindicales de nuestro país: me refiero a la democracia. No hay duda, o al menos yo no la tengo, de que un sindicato donde se viva la democracia difícilmente caerá en la corrupción de sus estructuras. Hay algo que le ha hecho mucho daño a nuestros sindicatos: la poca visión de los que representan a nuestros trabajadores, que se han querido quedar con beneficios personales que durarán sólo unos pocos años, y no han dado paso a los avances en los derechos de los trabajadores en su conjunto.

Estoy convencido de que la mejor forma de solucionar esto, no es por medio de la violencia, sino a través de un respeto hacia las instituciones que nos rigen; estoy igualmente convencido de que las reformas sindicales son una

necesidad imperiosa, si es que queremos globalizar nuestra economía, para adentrarnos en una economía mundial.

Este trabajo, pretende llevar al lector por un recorrido histórico del Derecho del Trabajo, y en específico del Derecho Sindical, así como un análisis de la naturaleza jurídica que nuestra legislación dispone para los sindicatos en México.

Finalmente estudiaremos las principales implicaciones internacionales que se tienen sobre esta rama del Derecho, destacando algunos temas que actualmente están en boca de los dirigentes de organismos mundiales en materia laboral.



## I.- ORIGEN DE LA ASOCIACIÓN

### 1.- ANTECEDENTES

Podemos encontrar varias causas que dieron origen a la figura sindical a lo largo de la historia, sin embargo, nos parece que la más importante e inmediata se manifiesta en un hecho que tuvo consecuencias en el orden social, económico y político, en el mundo entero: la Revolución Industrial. Cabe aclarar que este evento ha tenido su impacto en los cinco continentes de forma progresiva, primero en los países directamente relacionados con esta etapa, tales como Inglaterra - cuna de la Revolución -, Francia, Alemania, Bélgica, Holanda, y algunos estados de Italia, y posteriormente por la influencia de éstos, en todo el mundo. La importancia de este acontecimiento en la evolución de la materia laboral y específicamente en las asociaciones de trabajadores, hace necesario que abordemos el entorno social de la época, dejando para otros estudios el aspecto económico.

Podemos calificar a esta etapa de la historia como un "fenómeno de industrialización acelerada que se inicia en Gran Bretaña en la segunda mitad del siglo XVIII".<sup>1</sup> Son diversos los acontecimientos que nos permiten hablar de un

---

<sup>1</sup> *Gran Enciclopedia*, Editorial RIALP, 6a ed., 1989, Tomo XX, p.241.

acelerado avance respecto a instrumentos de trabajo, tales como la invención de la máquina de vapor en el año de 1767 llevada a cabo por el escocés James Watt, así como la tejedora volante, ideada por John Key en 1760. El resultado de estos avances, es la iniciación de una nueva forma de vida denominada Maquinismo, donde el trabajo adquiere una forma diferente de realizarse, de tal suerte, que da origen a una sociedad industrializada en la cual el artesano se convierte en obrero, y las personas que laboran en las tierras rústicas desean cambiar radicalmente su forma de vida para irse a trabajar a las urbes, en busca de mejores niveles de vida.

Estas transformaciones fueron produciendo esquemas de pensamiento y corrientes ideológicas que hicieron que se perdieran aspectos tan claros sobre el verdadero valor de la persona humana, que iba siendo reemplazada en los puestos de las grandes industrias por las máquinas. No pretendemos crear una visión negativa de estos avances tecnológicos, sino simplemente reflejar el hecho de que industrias que anteriormente empleaban trabajadores ahora, debido a los nuevos descubrimientos y avances de la ciencia, podían prescindir de ellos, con el consecuente recorte de personal.

El problema de esta etapa no radica principalmente en la sustitución misma, vista de manera aislada, sino en la concepción que se va forjando de los obreros, que comienzan a verse como simples medios o instrumentos del trabajo. Es aquí donde se inicia un resquebrajamiento entre patrón y trabajador. Se estratifica la sociedad según la riqueza y la pobreza de sus miembros, y así surge una clase que la denominan burguesía, y otra llamada proletariado; la primera es la que sustenta el papel protagónico de la revolución, y por ende de la economía y de la política; su única finalidad era obtener mayores ingresos económicos, reduciendo cualquier gasto; la segunda, pretende protegerse contra los abusos de la burguesía, exigiendo mejores retribuciones para los servicios profesionales prestados, y poder elevar su nivel de vida.

La vía que los propietarios de las industrias encontraron para aumentar sus ingresos económicos fue la de contratar a trabajadores que reunieran los requisitos de ser mujeres y/o menores de edad, ya que éstos no les

representaban mayores gastos, pues se "conformaban" con lo poco que ofrecía el patrón.

Se extendieron de tal forma estas contrataciones, que en la industria algodonera durante la etapa de la Revolución Industrial, un porcentaje del 75% al 80% de los trabajadores eran mujeres o menores de edad.<sup>2</sup> Esto ocasionó una sociedad industrial con una fuerte rivalidad entre las clases sociales, donde quien no contaba con capital económico, vivía de una forma deplorable, absorbiendo innumerables actos de injusticias, rasgos característicos del liberalismo de aquel momento. Esto hacía que la clase trabajadora se sintiera insegura y explotada por los patrones.

## 2.- CORPORACIONES O GREMIOS

Un recurso frecuente entre los trabajadores en los inicios de la Edad Media, fue unirse en organizaciones profesionales o talleres. Esta agrupación fue la unidad primaria del régimen corporativo de aquella época, caracterizado por una dimensión pequeña que se componía estructuralmente de la siguiente manera:

- Maestro: trabajador libre, generalmente artesano, que era propietario de un centro de trabajo.
- Compañeros u oficiales: trabajadores asalariados, al servicio y mando del maestro.
- Aprendices del oficio: no remunerados por sus servicios, que aspiraban a la categoría de compañeros.<sup>3</sup>

Estas organizaciones profesionales se agruparon por oficios, dando origen a las corporaciones o gremios. Héctor Santos Azuela, dice que tales

---

<sup>2</sup> Santos, Azuela. *Estudios de Derecho Sindical y del Trabajo* UNAM, México 1987. pp. 20-21.

<sup>3</sup> *Cfr ibidem* p. 21.



instituciones no eran otra cosa que reuniones de maestros que tenían como subordinados a una serie de personas asalariadas, instándoles a que trabajaran sujetos a una reglamentación en la cual el maestro tenía el control casi completo sobre sus miembros, comparándolo con asociaciones de patrones que ejercían poder sobre los compañeros o aprendices. Esta concepción nos parece poco objetiva, ya que los compañeros y aprendices tenían una serie de beneficios al pertenecer a ellas: ser miembros de una familia profesional – con la consecuencia del prestigio que se ganaban por trabajar en una de ellas -, certeza de que les proporcionarían seguridad material, espiritual, ayudas económicas a los compañeros en las épocas de crisis, y los preservaba de la desocupación y desempleo. En el caso de los aprendices se podían educar en la ejecución de un oficio. Nos parece que el objetivo que tenían estas instituciones resultaba en cierta forma atractivo para sus integrantes.<sup>4</sup>

Se tenían disposiciones legales que reglamentaban la realización del trabajo por oficios. También se elaboraron ordenanzas gremiales. Las disposiciones no sólo regulaban las relaciones entre agremiados y la corporación, sino también los aspectos económicos y profesionales entre los operarios asociados.<sup>5</sup>

Como se puede deducir de esta breve descripción de las corporaciones, y atendiendo a las necesidades de los obreros de la sociedad industrial, se concluye que esta institución no podía satisfacer las necesidades por las que atravesaban los obreros durante la Revolución Industrial. Sin embargo, significaría tanto como transformar la realidad, si no quisiéramos ver tras esta organización las bases del sindicalismo, como pretenden hacerlo ciertos autores entre ellos Mario de la Cueva, negando a las corporaciones la categoría de antecedentes del Sindicato. Desde el punto de vista estructural de sus fines y normas internas

---

<sup>4</sup> No están de acuerdo muchos con esta postura, sobre todo quienes ven en la Edad Media, una época oscura de la historia, adaptando por ello una postura crítica ante las instituciones de aquel momento.

<sup>5</sup> Santos, Azuela, *op cit.* p. 23

tienen varias similitudes, aunque, como es lógico, existen también diferencias en los problemas que pretenden resolver cada uno.<sup>6</sup>

La realidad mostró que no se podía seguir bajo la figura de las corporaciones que ya tenían varios siglos de existencia, y habían perdido actualidad, pues las necesidades fueron cambiando. Los nuevos factores de apertura de mercado, los nuevos métodos de trabajo, el maquinismo, entre otras causas, hicieron imposible su existencia. No hay duda que las necesidades de ese momento no requerían de esa figura que tuvo importancia y dio resultados durante la Edad Media, pero tenía que darse un paso en lo que hasta ese momento se había previsto para las asociaciones profesionales.

Expuesto lo anterior nos percatamos que en ese momento de la historia fue necesario la creación de una nueva institución capaz de frenar las continuas arbitrariedades que cometían los patrones con sus trabajadores, dicho en otros términos; se requería de un mediador que pusiera fin a la desastrosa guerra que se estaba gestando, donde los nuevos conceptos económicos habían acabado con aspectos tan esenciales en los rasgos de la persona humana

### 3.- ÉPOCA PROHIBITIVA

La resolución de establecer un mediador entre patrón y trabajador no fue tarea fácil, ya que se trataba de crear una figura que permitiera defender y mejorar los intereses a los trabajadores que tenían una inferioridad amplia en el aspecto económico y político en contraste con los llamados burgueses de aquella época, que a la sazón eran quienes influían en la elaboración de las leyes.

El poder de la burguesía permitió elaborar una serie de legislaciones en torno a la prohibición de las asociaciones. A continuación analizaremos estas

---

<sup>6</sup> Existió otra agrupación conocida como *compagnonnages*, que tuvieron su importancia en la contratación de la mano de obra. Se crearon para solucionar el conflicto que aparentemente se daba en los gremios donde se limitaba la libre iniciativa de sus agremiados. Constituye también un antecedente de los sindicatos modernos.



leyes que, como se ha dicho antes, era la misma burguesía quién sugería y llevaba a la práctica estas disposiciones según sus intereses.

### 3.1- LEGISLACIONES

Los primeros indicios de prohibir la asociación profesional los encontramos en el Edicto de Turgot, promulgado en febrero de 1776, encabezado por la Escuela Fisiocrática del mismo nombre, donde se tenía como fin suprimir las corporaciones, ya que se veían como un obstáculo para el libre desarrollo de la manufactura y del comercio.

Antes de la fecha de expedición del edicto citado, en Francia era obligatorio pertenecer a una corporación, sin embargo, al ver los ánimos de los trabajadores, la clase burguesa vio tras de cada una de las instituciones un instrumento por medio del cual los trabajadores podían defenderse de los constantes abusos que recibían, y es por ese motivo que se promovió la creación del Edicto de Turgot.

Después de la expedición de la Declaración de los Derechos del Hombre, la subsistencia del Edicto de Turgot, se convirtió en un imposible, ya que la Declaración establecía que el ser humano podía dedicarse al trabajo, arte u oficio que estimase conveniente. Por tanto suprimió las prerrogativas que tenían las corporaciones.<sup>7</sup> Dichas prerrogativas eran fundamentalmente de control sobre los asalariados.

Frente a esta disposición hubo reacciones de agrado, tanto por parte de la clase burguesa como de los trabajadores. A los primeros les beneficiaba la desaparición de las prerrogativas de las corporaciones, puesto que así se evitaban el riesgo de algunas presiones de los trabajadores sobre éstos, ya que era más sencillo pedir aumentos económicos en forma de agrupación que aisladamente; y por parte del proletariado, existían algunos que veían con

---

<sup>7</sup> Cfr. Cueva, Mario, de la. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Porrúa, México 1998. p. 201.



buenos ojos esta disposición, porque "rompía las cadenas tendidas por los maestros"<sup>8</sup>.

No obstante lo anterior, hubo quienes veían positivamente a las asociaciones de compañeros, que hasta entonces tenían una regulación incierta. Los partidarios de estas asociaciones peleaban por la existencia de las prerrogativas de las corporaciones, argumentando que la Declaración de los Derechos del Hombre establecía que "no puede impedirse lo que no está prohibido por la Ley", y la burguesía contestaba que el precepto de la Declaración sí disponía la eliminación de los beneficios, al hablar de que "la Ley puede prohibir lo que es perjudicial a la sociedad", y las asociaciones, decían, eran el ejemplo perfecto de algo perjudicial, pues contrariaban la idea individualista de la sociedad, y se encaminaban a la lucha en contra de la libertad de la industria y del comercio.<sup>9</sup>

### 3.1.1 LEY CHAPELIER

En París el esfuerzo de evitar las reuniones de trabajadores era asunto que se trataba con severidad, al grado que la Comuna de París hizo intentos por evitar dichas reuniones, sin embargo, los intentos fueron fallidos, así que solicitaron la creación de una Ley ante la Asamblea Constituyente. No fue sino hasta el 14 de junio de 1791 cuando se presentó Le Chapelier ante la Asamblea, y al argumentar el proyecto dijo lo siguiente:

Varias personas han intentado revivir las corporaciones, formando asambleas de artes y oficios, en las que se ha designado presidente, secretario, y otros empleados. El fin de estas asambleas que se propagan en el reino y que han establecido relaciones con las de otras localidades, es forzar a los empresarios y maestros a aumentar el precio de la jornada de trabajo, impedir arreglos amistosos y obligar a los obreros a firmar en registros especiales el compromiso de

---

<sup>8</sup> *Ibidem.* p.201

<sup>9</sup> *ibidem* p. 202

someterse a las tarifas de salarios fijados por las asambleas y otros reglamentos que se permitan hacer.<sup>10</sup>

El artículo 4 de esa ley señalaba como ilícita la coalición encaminada a la fijación de condiciones generales de trabajo, por lo que la huelga se consideraba ilícita. En esto se notaba claramente la tendencia que estaba siguiendo el Estado para crear un concepto individualista del hombre y desarrollar su política con un corte liberal.

La actitud que se venía forjando desde el punto de vista ideológico era considerada por muchos como una auténtica batalla entre dos bandos, tal es el caso de Mario de la Cueva, quien opina que la Ley Chapelier era una declaración lanzada por parte del estado individualista y liberal burgués en contra de los trabajadores.

Por si lo anterior no fuera suficiente para dejar constancia del intento por sepultar las asociaciones, también se podría añadir que el Código Penal francés establecía severas penas a quienes intentaran o llevaran a la práctica actos tendientes a la coalición con el fin de suspender las labores de trabajo.

En Francia durante los años de 1799 y 1800 se continuaba expidiendo legislaciones en sentido prohibitivo, como las Leyes de Asociación, donde se prohibía la creación de cualquier tipo de asociación.

#### **4.- ÉPOCA DE TOLERANCIA**

Esta situación de ilegalidad respecto a las asociaciones siguió imperando, hasta el año de 1824 cuando en Inglaterra, Francis Place elaboró una ley que lleva su nombre, en la cual se suprimió el carácter delictivo de la asociación y de la huelga, y por tanto se reconoció el derecho de organización profesional de los trabajadores. Se comenzó un nuevo periodo en el desarrollo del movimiento

---

<sup>10</sup> Cueva, Mario.de la, *op. cit.*, p. 202.



obrero en el siglo XIX, que despertó un interés social, pero desde un punto de vista "humanitario y romántico"<sup>11</sup>

Con la Ley Francis Place se inicia una nueva época en esta historia: se pasa de una actitud despótica a la del permisivismo. Sin embargo, desde la fecha de promulgación hasta su aplicación, en toda Europa transcurrieron cuarenta años –el último país en asumirla fue Francia- periodo bastante largo, realidad que nos permite darnos cuenta de lo arraigado que estaban las leyes vigentes durante la época despótica.

En el año de 1834, bajo la guía de Roberto Owen, se crea la *Grand National Consolidated Trade Union*, con el fin de congregar a los diversos sindicatos locales de Inglaterra; pero dicho intento tuvo poco éxito, ya que no se tenía claridad sobre las estrategias de la organización<sup>12</sup>, y es hasta 1851 cuando se formó, en un ámbito nacional, la *Amalgamated Society of Engineer*; sin embargo, tampoco se tuvieron los resultados esperados.

Al establecerse una sociedad obrera surgió un nuevo tipo de sindicalización orientado a efectuar, dentro de lo que la legislación permitía, evaluaciones de las relaciones de trabajo que ocasionaron discusiones entre las empresas y las agrupaciones obreras.

Este esfuerzo se consolidó con la creación del *Congreso de la Unión de Sindicatos*, que desde 1868 ha venido funcionando como organización coordinadora de las asociaciones sindicales británicas.<sup>13</sup>

En París en el año de 1845, un grupo de carpinteros decidieron llevar a cabo una huelga; la policía intervino para frenar la intención, y encarcelaron a los huelguistas. Un abogado francés defendió la causa de los trabajadores,

---

<sup>11</sup> Santos Azuela, Héctor, *op cit.*, p. 29.

<sup>12</sup> cfr Santos Héctor *op cit* p. 29.

<sup>13</sup> *cfr ibidem* p. 29.



argumentando que la persona es libre para ejercer o no un trabajo. Así también al tratarse de un grupo de personas, éstos tienen la misma libertad de ejercer o no el trabajo, por lo que no se puede transformar el derecho individual en un delito. Los tribunales de Francia desoyeron la defensa.<sup>14</sup>

En el año de 1848, producto de la Revolución Francesa, la Comisión de Luxemburgo aceptó la libertad de coalición que conllevaría a la libertad de huelga y de asociación sindical, pero, no fue sino hasta el año de 1864 cuando se reformó el Código Penal, para anular lo referente a las sanciones que se establecían para quienes llevaran a la práctica actos tendientes a la coalición, huelga o asociación profesional. En este contexto, Alemania, en el año de 1869 publicó una Ley del Trabajo donde el Canciller Bismarck suprimía el carácter delictivo de las instituciones del Derecho Colectivo del Trabajo.

Este tipo de legislaciones hicieron que se considerara a esta etapa de la historia como de una tolerancia respecto a los Derechos de los trabajadores. También marcó los primeros pasos del período en el que se gestó la moderna legislación social.

Debemos reconocer que aunque se permitían dichos derechos, aún no tenía el debido respaldo por parte de las leyes, lo que ocasionaba que los empresarios podían, en los casos de huelga, contratar a nuevos trabajadores, con el beneficio de auxiliarse de la fuerza pública en los casos de resistencia. Esto tenía como finalidad apoyar y fomentar el desarrollo de las empresas.

Como se puede apreciar todavía no podían los trabajadores establecer medios de presión en favor de sus intereses, ya que simplemente se reconocía el principio de "*dejar hacer y dejar pasar*", queriendo decir, que eran los particulares quienes debían solucionar sus conflictos, siendo el Estado un mero espectador.

---

<sup>14</sup> Cfr *ibidem* p. 205.

## 5.- ÉPOCA DE RECONOCIMIENTO

A finales del siglo XIX, comenzó a darse una transformación en las relaciones entre la burguesía y el proletariado como fruto de la protección que el Estado le otorgó a la clase trabajadora. Así comenzaron a coronarse los esfuerzos del movimiento obrero, en su lucha por llegar a una relación laboral más justa.

En esta época nació la Seguridad Social, y el Derecho Laboral, según lo entendemos en la actualidad. Se legalizó la asociación sindical, con el fin de exigir al patrón que estableciera normas humanitarias en la ejecución de los diversos trabajos que se desempeñaban en la empresa.

En la etapa de reconocimiento se expresaron también varias corrientes de pensamiento sobre la materia laboral; justificaban el derecho colectivo del trabajo, considerándolo el "salvador" de las relaciones entre los distintos actores de la relación de trabajo; sólo mediante el respeto a esas disposiciones legales se podría mejorar el nivel de vida de los hombres.

Estas ideas fueron producto de las injusticias que se hacían en aquellos momentos, sin embargo, no compartimos el matiz que se le pretende dar en nuestro tiempo, donde se quiere ver aún una pugna entre trabajador y patrón. Es importante, incluso, que conceptualmente dejemos de pensar en esos enfrentamientos que en la actualidad se han ido erradicando. Hemos de pensar más bien en la cooperación que debe existir entre trabajadores y patrones.

Uno de los retos debe ser que ahora se busque una mejora integral del trabajador, donde los sindicatos prevean dentro de sus objetivos ser los responsables de satisfacer las necesidades totales de la naturaleza humana, que no son sólo de tipo económico, sino también recreativos, espirituales, culturales, familiares, etc. En este aspecto la función actual del sindicato puede cambiar. Es importante señalar que para el logro de dichos objetivos resulta fundamental la ayuda que la empresa pueda prestar, teniendo así una interacción entre patrón y trabajador.



Finalmente, un factor de gran influencia en los avances mundiales respecto de los derechos de los trabajadores lo tuvo, sin duda alguna, la encíclica publicada por el Papa León XIII, en el año de 1891, denominada *Rerum Novarum*. Este documento goza de particular importancia, ya que se elaboró como una contrapartida a toda la ideología marxista que imperaba en aquellos momentos, donde se olvidaba de proteger integralmente los derechos de los trabajadores. Los puntos que la encíclica defiende y anima a tener en cuenta son los siguientes:

-- Los patrones y obreros tienen derecho a fundar sus respectivas asociaciones profesionales, cuya función es favorecer a los obreros y suavizar las relaciones entre ellos. Derecho que el hombre lo adquiere por su propia naturaleza.

-- El Estado, en un aspecto general, no tiene derecho para prohibirlas o disolverlas, puesto que son tan de derecho natural como la sociedad civil, y existen en fuerza del mismo derecho;

-- La única razón por la que se puede prohibir o disolver una asociación es porque sigue fines contrarios al bien común.

-- No ayudan al hombre las asociaciones que obligan al obrero a inscribirse en ellas haciéndole pagar su resistencia con la miseria; lo anterior es contrario a su dignidad.

-- Son dignas de alabanza las asociaciones profesionales orientadas a la protección de la dignidad humana, por medio del apoyo brindado por los que tienen los bienes económicos.

-- Deben tender a que los socios encuentren en ellas una forma fácil de conseguir bienes económicos y morales.

-- Las asociaciones deben persuadir al trabajador para que no caiga en errores, y ayudar a la obtención del fin temporal y su destino eterno.



-- Deben tener autonomía en su organización, estableciendo en los puestos directivos a personas que prudentemente solucionen los problemas obrero - patronal.

-- El obrero debe encontrar en ellas la defensa integral de sus derechos

-- Las agrupaciones deben influir positivamente en la prosperidad de la sociedad civil.<sup>15</sup>

Como puede observarse los principios que guían estos puntos son producto de una ordenada y justa visión antropológica de la persona humana.

## 6.- DOCTRINA SOCIAL DE LA IGLESIA

Se ha hablado mucho sobre la justificación de que la Iglesia opine sobre las materias que competen al terreno humano. Este problema es percibido por aquellos que pretenden dar a la Iglesia un papel interno en la vida del hombre, deseando que todo lo referente a Dios se relegue en lo más íntimo de la conciencia humana, y así ir logrando un eventual abandono de la relación Creador-Creatura. Nos referimos concretamente a la doctrina marxista y a otras posturas que participan de los principios socialistas y regímenes totalitarios, e intentan darle al Estado un papel de regulador de toda la vida de la sociedad. Sin embargo, a diferencia de esas doctrinas, nos parece un deber y misión de la Iglesia velar para que el individuo alcance los fines sobrenaturales, así como ayudar para que las relaciones dentro de la sociedad civil, contribuyan a que se alcancen los fines propios de la Iglesia

Quedaría más claro el concepto si entendemos que la Doctrina Social de la Iglesia Católica, no solo regula aspectos sindicales, sino también cualquier circunstancia donde la dignidad del hombre pueda ser afectada, supuesto en el cuál la Iglesia puede emitir consejos sobre la legislación civil.

---

<sup>15</sup> cfr Vega Ponce Alberto *Las enseñanzas de la Rerum Novarum*. MiNos. México 1991.

Podemos definir la Doctrina Social como el "conjunto de enseñanzas del Magisterio eclesiástico que aplican las verdades reveladas y el derecho natural al orden social; esto es, la aplicación del mensaje evangélico a las realidades sociales. El objetivo de la Doctrina Social de la Iglesia es mostrar a los hombres el plan de Dios sobre las realidades seculares, iluminando con la verdad a las inteligencias, para orientar a los hombres en la construcción de la sociedad según los designios de Dios".<sup>16</sup>

Frente a los antecedentes de injusticias que el hombre recibió en las relaciones laborales era de esperarse que la Iglesia interviniera para mejorar esa situación, pues "la Iglesia persiguiendo su finalidad salvífica, no sólo otorga al hombre la participación en la vida divina, sino que refleja en cierto modo su luz sobre el mundo universo, precisamente porque sana y eleva la dignidad de la persona humana, afianza la consistencia de la sociedad e impregna la actividad cotidiana del hombre en su sentido y significados más profundos".<sup>17</sup>

El fin que persigue la Iglesia al intervenir en esta materia no es político ni económico ni social, sino de orden religioso: con el deseo de velar para que la comunidad humana viva según la ley divina. Tiene como meta que el hombre obtenga su triunfo en la tierra.

Después de lo anterior, nos parece necesario destacar que la Iglesia Católica Apostólica y Romana da recomendaciones de carácter moral general, y son los individuos concretos, los laicos, quienes tienen todo el derecho de inmiscuirse en la solución de los aspectos técnicos que puedan mejorar las relaciones en materia social y en particular, en las relaciones laborales.

---

<sup>16</sup> *Ibidem* p. 95.

<sup>17</sup> "Gaudium et Spes", en el número 40.3.

## II.- ANTECEDENTES CONSTITUCIONALES DEL SINDICALISMO EN MÉXICO

### 1. CONSTITUCIÓN DE 1857

En nuestro país, como ocurrió en todo el mundo, el Derecho Colectivo del Trabajo ha tenido su evolución en forma paulatina. México tuvo sus inicios con la Constitución de 1857, donde se da un reconocimiento a varios derechos del hombre, entre los cuales se incluía la libertad de trabajo y de asociación, temas que - según hemos visto anteriormente- no siempre habían estado protegidos por las legislaciones.

Un claro ejemplo de las buenas disposiciones que se tenían por mejorar la materia laboral en México, fue la discusión que suscitó el original artículo 17 de la Constitución de 1857, que terminó estableciéndose finalmente en el artículo cuarto de dicho ordenamiento, donde juristas como Ignacio L. Vallarta sostenían que la materia social no se podía abordar en la Constitución, ya que regía el principio de "*dejar hacer, dejar pasar*", y que correspondía a las leyes secundarias la reglamentación de esta materia.<sup>18</sup> Por otra parte el Presidente de la Comisión redactora sostuvo ante la Asamblea Constituyente la clara inclinación por la

---

<sup>18</sup> Tena Ramirez, Felipe. *Leyes Fundamentales de México*. Porrúa. México 1991, p. 608.



doctrina de los Derechos del Hombre, aclarando lo siguiente: "Reconocemos que los derechos de la humanidad son inmutables y sagrados, pero no podemos concebir su pleno y libre ejercicio sino en el Estado Social".<sup>19</sup>

Después de varias discusiones en las cuales los constituyentes no llegaban a ningún acuerdo, por fin quedó el artículo cuarto de la Constitución bajo los siguientes términos:

Todo hombre es libre para abrazar la profesión, industria o trabajo, que le acomode, siendo útil y honesto, y para aprovecharse de sus productos. Ni uno ni otro se le podrá impedir, sino por sentencia judicial cuando ataque los derechos de terceros, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando ofenda los de la sociedad.

De este artículo nos interesa destacar la protección a la libertad de trabajo y a la posibilidad de aprovecharse de sus productos, que se concedían en México por esos años.

Otro artículo constitucional que tiene relación con los avances en el Derecho Colectivo del Trabajo, es el quinto que establecía:

Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales, sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. La ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación, o de voto religioso. Tampoco puede autorizar convenios en que el hombre pacte su proscripción o destierro.

La consecuencia que produjo la existencia de este artículo fue principalmente que como la Ley no puede contravenir a la Constitución, las legislaciones locales y federales, tuvieron que respetar el Derecho que tenía el trabajador, o a un grupo de trabajadores, con respeto a la prestación de servicios.

---

<sup>19</sup> Cueva, Mario, *op. cit.*, p. 208.

Por lo anterior podemos concluir que la huelga y la coalición eran instituciones que se permitían en nuestro país.<sup>20</sup>

Finalmente, el artículo noveno, expresa una gran victoria en el tema laboral: "A nadie se le puede coartar el derecho de asociarse o de reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito; pero solamente los ciudadanos de la República pueden hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del País. Ninguna reunión armada tiene derecho de deliberar."

Se establece con este artículo una garantía a la libertad sindical. El artículo 925 del antiguo Código Penal Federal, es un claro ejemplo de cómo las leyes secundarias garantizaron los principios constitucionales, según lo veremos en la siguiente transcripción del citado artículo: "Se impondrán de ocho días a tres meses de arresto y multa de veinticinco a quinientos pesos, o una sola de estas dos penas, a los que formen un tumulto o motín, o empleen de cualquier otro modo la violencia física o moral, con el objeto de hacer que suban o bajen los salarios o jornales de los operarios, o de impedir el libre ejercicio de la industria o del trabajo".<sup>21</sup>

De esta forma nos queda claro que desde el punto de vista constitucional la protección de los derechos laborales en México se estableció según los parámetros de la etapa del permisivismo. Nuestra Constitución nunca equiparó la huelga ni la coalición con un delito, salvo los casos en que se contraviniera el orden público utilizando medio de violencia física o moral.

No obstante lo previsto en el párrafo anterior, la realidad en nuestro país fue otra, ya que –como ocurre tantas veces- lo dispuesto en la Ley no coincide con lo que se aplica: y por ello se produjeron dos grandes huelgas, que tuvieron un desenlace catastrófico: la huelga registrada en varias empresas mineras del Estado de Chihuahua en el año de 1881, y otra en Cusihuiríachic en el año de

---

<sup>20</sup> Es decir, quedó como una norma permisiva

<sup>21</sup> Cueva *op. cit.*, p. 208.



1886. Ambos sucesos tuvieron un fin ajeno a los términos que se preveían en la Ley, pues lejos de respetarse los Derechos establecidos, sucedió que los empresarios y sus guardias especiales, con la ayuda del ejército mexicano, ocasionaran la muerte de numerosos obreros que pretendían mejorar las condiciones de trabajo.

Los sucesos anteriores, casi no tuvieron eco entre los trabajadores mexicanos, debido a que no se difundieron. Sin embargo, lo que sí tuvo una repercusión importante fueron las huelgas que se suscitaron en el Estado de Sonora, en el poblado de Cananea el mes de junio de 1906, así como lo sucedido en las empresas textiles del estado de Puebla. Ambos acontecimientos fueron un detonador para animar al pueblo para defenderse de varias arbitrariedades que se cometían en las relaciones de trabajo. Estos eventos, dice Mario de la Cueva, concluyeron con un laudo dictado por el Presidente de la República, Porfirio Díaz, el 4 de enero de 1907, en el cual se prohibía el trabajo a las personas menores de siete años, y donde se ordenaba a todos los trabajadores que regresaran a sus labores el día 7 de ese mismo mes y año. Los trabajadores vieron en el laudo en comento, escasa ayuda por parte del gobierno ante sus requerimientos.

Esta indignación contra el Estado, producto de su papel pasivo en el mejoramiento de las relaciones entre obreros y patronos, resultó decisiva para que se llevara a cabo la Revolución Mexicana tan sólo tres años después: fue el gran detonador para las transformaciones laborales en México. A partir de 1917 se consagraron de manera más clara los avances en nuestra vigente Constitución Política.

Como antecedente para que se dieran las garantías consideradas en la Carta Magna actual, hemos de reconocer el esfuerzo de varias organizaciones de trabajadores como el Gran Círculo de Obreros Libres del Estado de Veracruz de 1906 y La Casa del Obrero Mundial de 1912. La Ley de Agustín Millán del 6 de octubre de 1915, reconoció la legitimidad de las asociaciones obreras dentro del Estado de Veracruz, y sirvió como modelo para varios estados del país.



## 2. CONSTITUCIÓN DE 1917

Existe un documento denominado: Declaración de los Derechos Sociales del año de 1917, elaborado por una comisión presidida por el Ciudadano Pastor Rouaix. Este desarrollo ideológico tiene un gran valor, ya que puede considerarse como un documento auxiliar para los avances laborales. Transcribiremos un párrafo importante para nuestro estudio:

La facultad de asociarse está reconocida como un Derecho natural del hombre, y en caso alguno es más necesaria la unión, que entre los individuos dedicados a trabajar para otro por un salario, a efecto de uniformar las condiciones en que se ha de prestar el servicio y alcanzar una retribución más equitativa. Uno de los medios eficaces para obtener el mejoramiento apetecible por los trabajadores cuando los patronos no accedan a sus demandas, es cesar en el trabajo colectivamente (huelga), y todos los países civilizados reconocen este derecho a los asalariados cuando lo ejercitan sin violencia.<sup>22</sup>

Este párrafo muestra una realidad con varios avances, específicamente en el caso del reconocimiento de la asociación, concibiéndola como un derecho natural del hombre. La misma concepción de la naturaleza propia del sindicato como una unión de trabajadores con el propósito de defender sus derechos, refleja la visión distinta de algunos constituyentes mexicanos, con respecto a los de otros países.

Las reformas sociales en nuestra Constitución evolucionaron a lo largo de las discusiones parlamentarias. Primero se habló de la jornada de trabajo, destacando la necesidad de establecer tiempos máximos de trabajo, que no excedieran de ocho horas. También se habló de prohibir el trabajo nocturno en las industrias a los niños y a las mujeres. Y finalmente se trató de hacer obligatorio el descanso dominical.

---

<sup>22</sup> *Ibidem*, p. 210.

Lógicamente estos pasos no solucionaban todavía el problema de fondo de la cuestión social, aún faltaban otros temas importantes que fueron el motivo de la elaboración de una nueva Constitución. Por ello uno de los constituyentes, el Diputado Héctor Victoria, impugnó el dictamen para no resolver de fondo el problema. Afortunadamente esta impugnación dio pie a que se reestudiaran las reformas laborales. Se comenzó por buscarse soluciones; revisando las legislaciones existentes en otros países que tenían más camino recorrido en lo relacionado a los derechos de los trabajadores. Francia fue uno de los países que se tomaron como modelo, pues era reciente aún la promulgación que habían hecho de los Derechos del Hombre.

Después de varias investigaciones se elaboró el actual artículo 123 de la Constitución mexicana, donde se plasmó, en gran medida, toda la regulación laboral. Es en ese artículo –en el inciso XVI- quedó reconocido el derecho de los trabajadores y patronos para coaligarse en defensa de sus derechos.

El artículo 123 no es el único que registra avances en materia laboral, y en especial sindical, sino que existe también el artículo noveno de nuestra Constitución donde se establece que: "No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito; pero solamente los ciudadanos de la República podrán hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país. Ninguna reunión armada tiene derecho de deliberar...."

Este reconocimiento y garantía de la asociación fue evidentemente un gran apoyo para la materia sindical en nuestro país, ya que no era sólo una legislación secundaria quien consagraba este derecho, sino la misma Ley fundamental. Más tarde fue necesario elaborar una ley secundaria, la Ley Federal del Trabajo de 1931, que reglamentó la materia laboral en su aspecto individual y colectivo.

### III.- CARACTERÍSTICAS CONCEPTUALES DE LOS SINDICATOS

Antes de analizar las cuatro organizaciones sindicales más importante de nuestro país, analizaremos cómo se considera en nuestra legislación la figura sindical, tipos que existen, manera de constituirse, etc.

#### 1. CONCEPTO DE SINDICATO

Definiremos la figura del sindicato para lo cual nos serviremos de los conceptos que se utilizan tanto en la ley como en la doctrina.

##### 1.1 Definición legal

La ley ha definido al sindicato con ciertas variantes a lo largo de la historia, ejemplo de ello lo encontramos en la definición que daba la Ley del Trabajo del Estado de Veracruz, donde establecía: "Se entiende por sindicato, para los efectos de esta ley, toda agrupación de trabajadores que desempeñan la misma profesión y trabajo, o profesiones y trabajos semejantes o conexos, constituida exclusivamente para el estudio, desarrollo y defensa de sus intereses comunes."<sup>23</sup>

La Ley Federal del Trabajo de 1931 establecía que el "sindicato es la asociación de trabajadores o patronos de una misma profesión, oficio o

---

<sup>23</sup> *cfr ibidem*, p. 281.



especialidad, o de profesiones, oficios o especialidades similares o conexos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes.”

Ambos conceptos tienen bastantes rasgos en común, sin embargo, la que ocasionó serias discusiones fue el concepto descrito en la Ley Federal, ya que se estaba aplicando un concepto que encerraba cierto parecido con la figura gremial de la edad media, sobre todo al decir “profesiones y trabajos conexos”. Estos términos eran utilizados en la figura medieval sobre los gremios, y al parecer el gobierno quería evitar cualquier parecido con esa figura, por lo que decidieron hacer algunas modificaciones. Finalmente quedó elaborada de la siguiente manera, en el artículo 356 de la actual Ley del Trabajo: “Sindicato es la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses”.

Como se puede apreciar, refleja una libertad tanto de parte de los trabajadores como de los patronos para asociarse. Desaparece la disposición de que se pudieran reunir solo miembros de una misma profesión u oficio. El objeto de acción era tan amplio como quisiera establecer el sindicato, y así podría ser: estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses. Los únicos límites que se establecieron: la prohibición de intervenir en asuntos religiosos, y la de intentar ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro, según lo establece el artículo 378 de la actual Ley Federal del Trabajo. Anteriormente en la Ley de 1931, además de estas prohibiciones no permitía inmiscuirse en asuntos políticos, pero ésta fue derogada por el Presidente Lázaro Cárdenas. El argumento usado para esa ampliación fue la importancia de que la figura sindical estuviera facultada para ejercer toda clase de actividades políticas, ya que ésta afecta positiva o negativamente a la vida sindical.<sup>24</sup>

---

<sup>24</sup> Cfr Tueba Urbina, Alberto, Trueba Barrear Jorge. *Ley Federal del Trabajo*, 75º ed., Porrúa, p. 183.

## 1.2 Definición doctrinal

Después de analizar la definición legal es interesante saber el concepto que nos proporciona la doctrina sobre el sindicato:

Mario de la Cueva lo define 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".<sup>25</sup>

Ernesto Krotoschin señala que el sindicato es "la unión de trabajadores o de empleados constituidos para la defensa de sus respectivos intereses en cuanto éstos se relacionan con la posición que cada uno de estos grupos ocupa en la vida del trabajo".

Leonardo Graham Fernández menciona que "es la reunión o agrupamiento de individuos, con ánimo permanente, que tienen comunidad de problemas y de intereses, así como afinidad de actividad o profesión, o cuando menos íntima conexión o identidad entre sus actividades que persiguen el análisis y mejoramiento de sus cuestiones derivadas de esa actividad".<sup>26</sup>

De las anteriores definiciones podemos dar una primera conclusión sobre el sindicato. Es importante que sea una reunión de trabajadores o de patrones, y que tengan como fin el formar una unidad, para tener la suficiente fuerza que permita defender los intereses de los miembros.

Respecto a la naturaleza jurídica del sindicato señalamos que "es una fuerza social, revestida de personalidad jurídica, esencialmente institucional, que

---

<sup>25</sup> Cueva, Mario, *op. cit.*, p. 283.

<sup>26</sup> Lastra Lastra, *op. cit.*, p. 271.



dentro de los límites constitucionales y legales asume una función esencial de producir, por la vía de convenios, derecho objetivo".<sup>27</sup>

Por su parte Luis Ramírez Bosco describe que "la primera función del sindicato fue suplir esta deficiencia en el poder individual de negociación de cada trabajador por vía de la negociación colectiva, con la cual la colectividad profesional agrega a cada uno el poder necesario para responder aquella igualdad precontractual sin la cual se ve que no puede existir normas autónomas aceptables para todos".<sup>28</sup>

## 2.- TIPOS DE SINDICATOS

El artículo 360 de la Ley Federal del Trabajo, establece que los sindicatos de trabajadores pueden ser:

- I. Gremiales, los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad;
- II. De empresa, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa;
- III. Industriales, los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial;
- IV. Nacionales de industria, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más Entidades Federativas; y
- V. De oficios varios, los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte.

---

<sup>27</sup> Néstor de Buen, Lozano, *Organización y funcionamiento de los sindicatos*, Trillas, México, 2002. p. 60.

<sup>28</sup> Ramírez Bosco, Luis, *La Función de los Sindicatos*, Universidad. p. 218.



De la misma manera contempla algunos tipos de sindicatos constituidos por los patrones a saber:

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

II. Nacionales, los formados por patrones de una o varias ramas de actividades de distintas Entidades Federativas.

### **3.- LÍMITES O CONDICIONES QUE SE ESTABLECEN A LAS AGRUPACIONES**

La propia Ley laboral establece ciertos límites a las organizaciones profesionales que son:

1.- Los miembros de los sindicatos deberán ser trabajadores mayores de catorce años.

2.- No pueden ingresar en los sindicatos de los demás trabajadores, los que sean de confianza. Los estatutos de los sindicatos podrán determinar la condición y los derechos de sus miembros que asuman un puesto de confianza.

3.- Los sindicatos deberán constituirse con veinte trabajadores en servicio activo o con tres patrones, por lo menos. Para la determinación del número mínimo de trabajadores, se tomarán en consideración aquellos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida o dada por terminada dentro del período comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro del sindicato y la en que se otorgue éste.

4.- Los sindicatos deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local, a cuyo efecto deberán remitir por duplicado los siguientes documentos:

I. Copia autorizada del Acta de Asamblea Constitutiva.

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

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

5.- El registro podrá negarse únicamente:

- I. Si el sindicato no se propone la finalidad prevista en el artículo 356;
- II. Si no se constituyó con el número de miembros fijado en el artículo 364;
- III. Si no se exhiben los documentos a que se refiere el artículo anterior.

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

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

#### **4.- PERSONALIDAD JURÍDICA DEL SINDICATO**

Un gran avance laboral que se dio en México fue el reconocimiento jurídico que se le concedió a los sindicatos. Esto quedó consagrado en el artículo 374 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra señala:

Los sindicatos legalmente constituidos son personas morales y tienen capacidad para:

- I. Adquirir bienes muebles;
- II. Adquirir los bienes inmuebles destinados inmediata y directamente al objeto de su institución; y
- III. Defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes.

Esta personalidad que la Ley le otorga tiene una serie de derecho y obligaciones para ser cumplidos, que son expresados por los siguientes artículos de la ley laboral:

Artículo 375. "Los sindicatos representan a sus miembros en la defensa de los derechos individuales que les correspondan, sin perjuicio del derecho de los trabajadores para obrar o intervenir directamente, cesando entonces, a petición del trabajador, la intervención del sindicato."

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

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

Artículo 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 directiva y las modificaciones de los



estatutos, acompañando por duplicado copia autorizada de las actas respectivas;  
y

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

Un aspecto que no podía faltar en la regulación laboral es el referente a su posible extinción. Este supuesto está previsto bajo los siguientes términos.

Artículo 379. “Los sindicatos se disolverán:

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

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

Artículo 380. “En caso de disolución del sindicato, el activo se aplicará en la forma que determinen sus estatutos. A falta de disposición expresa, pasará a la federación o confederación a que pertenezca y si no existen, al Instituto Mexicano del Seguro Social.”

Los conceptos antes citados nos llevan a concluir que el sindicato tiene una vida autónoma que le permite adjudicarse el título de persona jurídica.

Es importante destacar que al Estado sólo le corresponde reconocer la personalidad jurídica de estas instituciones, por lo que su existencia no es otorgada por la autoridad, sino por el hecho de que se reúnan una serie de personas, cumpliendo con los demás requisitos que la ley establece. Así la fecha de constitución de un sindicato es en el momento de la primer asamblea y no cuando se reconoce por la autoridad. Esto quedará aún más claro con la siguiente tesis:

Novena Época Instancia: Pleno Fuente: Semanario Judicial de la  
Federación y su Gaceta Tomo: IX, Junio de 1999 Tesis: P. LII/99  
Página: 15 Materia: Laboral Tesis aislada.

Rubro

## SINDICATOS. SU REGISTRO NO TIENE EFECTOS CONSTITUTIVOS.

### Texto

Los sindicatos son personas morales que tienen capacidad para defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes, desde el momento en que se cumplen los requisitos que para su constitución señala la ley respectiva y no hasta que se realiza su registro ante la autoridad competente, porque éste no es un presupuesto para su constitución, sino que a través del registro la autoridad correspondiente da fe que el acto constitutivo reúne los requisitos de fondo que exige la ley, pero no otorga al sindicato existencia ni personalidad jurídica.

### Precedentes

Amparo en revisión 1339/98. Francisco Pacheco García y coags. 11 de mayo de 1999. Unanimidad de diez votos. Ausente: José Vicente Aguinaco Alemán. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretario: Armando Cortés Galván. El Tribunal Pleno, en su sesión privada celebrada el treinta y uno de mayo del año en curso, aprobó, con el número LII/1999, la tesis aislada que antecede; y determinó que la votación es idónea para integrar tesis jurisprudencial. México, Distrito Federal, a primero de junio de mil novecientos noventa y nueve.<sup>29</sup>

## 5.- FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES

El sindicalismo ha nacido bajo la idea de que "la unión hace la fuerza", y que solo ésta podrá equilibrar los factores de la producción. Y así los sindicatos pueden formar federaciones y confederaciones, entendiendo por estas últimas las uniones de sindicatos constituidos para el estudio, mejoramiento y defensa, de los intereses y derechos de la clase trabajadora. Ésta es una definición similar a la que señalamos para los sindicatos, pero la diferencia radica en que las

---

<sup>29</sup> [http://www.scjn.gob.mx/Consultas/Inicial\\_Consultas.asp](http://www.scjn.gob.mx/Consultas/Inicial_Consultas.asp).

federaciones y confederaciones son la unión de varios sindicatos y federaciones juntas, respectivamente.

La ley señala que será aplicable a las federaciones y confederaciones, todo lo referente a los sindicatos. Por eso, el tema de la libertad de pertenencia, antes visto, es también parte de estas figuras, prueba de ello nos la da el artículo 382 de la Ley Federal del Trabajo, cuando dispone que los miembros de las federaciones o confederaciones podrán retirarse de ellas, en cualquier tiempo, aunque exista pacto en contrario.

La propia Ley impone una serie de limitaciones para su funcionamiento, estableciendo en el artículo 383, que los estatutos de las federaciones y confederaciones, en adición a lo solicitado en el artículo 371, son los siguientes:

I. Denominación y domicilio y los de sus miembros constituyentes;

II. Condiciones de adhesión de nuevos miembros; y

III. Forma en que sus miembros estarán representados en la directiva y en las asambleas.

Otra obligación impuesta por la Ley de la materia, es la necesidad de registrarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; que tenga como finalidad velar por los intereses de los trabajadores; número mínimo para su creación, y la exhibición de la demás documentación necesaria. Y en lo particular la ley exige remitir por duplicado una copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva, una lista con la denominación y domicilio de sus miembros; copia autorizada de los estatutos, y copia autorizada del acta de la asamblea en que se elija a la mesa directiva.



## IV.- SINDICALISMO EN MÉXICO

### 1.- ORGANIZACIONES OBRERAS

En este capítulo veremos las principales organizaciones que han surgido en México después de la Constitución de 1917. Hay que aclarar que en nuestro país existieron organismos importantes previos a las reformas de 1917, como el Círculo de Obrero, que tenía como fin vigilar los intereses del trabajo y luchaba por las minorías proletarias, y que en el año de 1874 llegó a contar con más de 8 mil trabajadores agremiados, en su mayoría artesanos y obreros de hilados y tejidos.<sup>30</sup> Sin embargo, nos interesan solamente aquellas organizaciones que nacieron a luz de la Constitución Política vigente, para el propósito de centrar nuestro estudio.

#### 1.1.-Confederación regional obrero mexicana (CROM)

Fue fundada el 1º de mayo de 1918 en la ciudad de Saltillo, después de varios congresos registrados por sindicatos de trabajadores en Veracruz y Tampico. El nombre se debió a que algunos de los fundadores querían dar un carácter internacional a la organización, siendo ésta la representación de la región mexicana. En su declaración de principios establece el "reconocimiento de la

---

<sup>30</sup> Lastra Lastra, José Manuel. *Derecho Sindical*, Porrúa, México 1999 p. 218.

existencia de dos clases: explotados y explotadores; esta situación es injusta; la clase explotada tiene el derecho de establecer una lucha de clases"<sup>31</sup>; ésta es una máxima del pensamiento marxista.

Su principal líder, Luis N. Morones Negrete, nació el 11 de octubre de 1890 en un lugar muy cercano a la Fábrica de Hilados y Tejidos de San Fernando en Tlalpan. Estuvo presente en los tres congresos que se celebraron en Veracruz, Tampico y Saltillo donde se fundó la CROM. Este hombre fue también el fundador del Partido Laborista Mexicano.

La habilidad con que se relacionó con los gobiernos callistas y obregonistas, lo llevaron a ocupar importantes cargos en las compañías relacionadas con el gobierno como el ser Gerente de la Compañía Telefónica y Telegráfica; dirigió también establecimientos fabriles militares; fue Diputado y Secretario de Industria, Comercio y Trabajo, en el período de la Presidencia de Plutarco Elías Calles.

Sus aspiraciones y deseos no se limitaron solo al ámbito local, sino que buscaba ligarse con otros sindicatos de ámbito internacional, manteniendo siempre una relación estrecha con la organización sindical más importante de los Estados Unidos, *American Federation of Labor* (AFL), dirigida por Samuel Gompers, a quien se le identifica como uno de los promotores del concepto y evolución del sindicato en nuestro país.

En esos momentos de la historia, el sindicalismo fue muy bien aceptado por los trabajadores mexicanos, todo tendía a un crecimiento acelerado para Morones, como para toda su "vaqueta", - término que se utilizó para referirse a quienes entonces eran sus seguidores. Un hecho trascendental en la vida de este líder fue la muerte del General Obregón, ya que se le identificaba como autor del asesinato del General, hecho que le ocasionó su muerte política. En ese momento inició la decadencia de su persona, que fue drásticamente acelerada por la elección de Portes Gil como Presidente de la República. Varios grupos de

---

<sup>31</sup> *Ibidem* p. 220.



peso político optaron por abandonarlo, tal fue el caso del grupo que encabezaba Fidel Velázquez, hecho que se registró en el año de 1929.

En el año de 1932 Lombardo Toledano también decidió abandonar la CROM, síntomas que confirmaban el acelerado desmoronamiento que la organización estaba sufriendo.

Estos acontecimientos llevaron a un grupo de individuos a formar nuevas Centrales obreras. Muestra de ello fue la Confederación General de Obreros y Campesinos de México dirigida por Vicente Lombardo Toledano, que nació como un intento por unificar al sector laboral que por entonces se encontraba dividido a causa del decaimiento de la CROM. El gran logro de este movimiento fue la creación de un Comité Nacional de Defensa Proletaria, el cual integraba a las organizaciones obreras más importantes de ese momento. Estas organizaciones acordaron crear un "pacto de solidaridad" que consistía en unificar los movimientos obreros y campesinos en México.

### **1.2 Confederación General de Trabajadores (CGT)**

En febrero de 1921 surgió una nueva organización denominada Confederación General del Trabajo. Nació como una consecuencia de los movimientos organizados para unir a los sindicatos bajo un reconocimiento oficial. Buscaba sobre todo presentar una alternativa para servir como contrapartida a todos los "sindicatos oficiales". Este movimiento fue encabezado por Ignacio López y algunos otros disidentes del sistema, que viendo como las Centrales de trabajadores se hacían parte del mismo gobierno, optaron por una real autonomía. Esta Confederación pretendía, en definitiva, ser una corriente anarcosindicalista, planteando una novedosa estructura económica, basada en el sindicato, que junto con otras federaciones se agruparía bajo una Confederación General y lograría la reorganización de la sociedad. Pero no contaba con suficiente apoyo por parte de los trabajadores mexicanos ni del Gobierno, y sus objetivos no alcanzaron las expectativas deseadas por el grupo de constituyentes en el ámbito sindical.



### 1.3 Confederación de Trabajadores de México (CTM)

El 21 de febrero de 1936 se inauguraron los trabajos previos del Congreso Nacional de Unificación, presididos por el Comité Nacional de Defensa Proletaria, y finalizaron el día 23 de ese mismo mes y año, con la resolución de crear una única Central de Trabajadores del Campo y de la Ciudad de la República mexicana: la Confederación de Trabajadores de México (CTM). En esta Confederación resultaron electos las siguientes personas: Vicente Lombardo Toledano como Secretario General; como integrantes de la mesa directiva: Juan Gutiérrez, Fidel Velázquez, Carlos Samaniego, Pedro A. Morales, Francisco Zamora y Miguel Ángel Velázco.

Éste fue un gran paso para la unificación. Al finalizar el evento Lombardo dirigió un discurso a los congresistas donde decía: "Éste es un gran día para México; se crea al fin la primera Central de Trabajadores de la República."<sup>32</sup>

Los estatutos de esta organización consideraba los siguientes objetivos y metas:

El proletariado de México luchará fundamentalmente por la total abolición del régimen capitalista (...) que la guerra imperialista y el fascismo significan terror y empeoramiento general de las condiciones de vida del proletariado. Contra ellos luchará con todas sus fuerzas. También por obtener el pleno goce del derecho de huelga; de asociación sindical; de reunión y manifestación pública, y el de propaganda escrita y verbal. Por la reducción de la jornada de trabajo, la desocupación de los trabajadores. Contra el servicio militar obligatorio. Contra todos los credos religiosos. Preconiza como técnica de lucha el empleo de las armas del sindicalismo revolucionario, que consiste en la acción directa de los trabajadores en sus disputas económicas con la clase capitalista...<sup>33</sup>

---

<sup>32</sup> *Ibidem* p. 237.

<sup>33</sup> *ibidem* pp. 215 - 220.

El lema de esta Confederación fue "por una sociedad sin clases", lo que reflejaba la ideología marxista que había ingresado en nuestro país.

En marzo de 1938, después de algunas crisis que sufrió la CTM, se celebró la Convención Constituyente del Partido de la Revolución Mexicana (PRM), el que se constituyó en los cuatro sectores, que a la fecha sigue teniendo dicho partido<sup>34</sup>: obrero, campesino, popular y militar. En el sector obrero participaron la CROM, CTM, CGT, que eran de muy distintas procedencias ideológicas.

El Estado logró que las organizaciones obreras dependieran de su estructura, manteniendo autonomía interna para su funcionamiento, políticas gremiales, etc., con la condición expresa de permanecer *fieles* al partido de la Revolución Mexicana<sup>35</sup>.

Estas centrales obreras nacen con un carácter independiente, pero después se subordinan a un partido político. El mismo patrón sigue presentándose hasta nuestros días y percibimos una clara relación de las centrales obreras y el Partido Revolucionario Institucional.<sup>36</sup>

Es de esperarse que como consecuencia de los recientes cambios políticos, las grandes centrales obreras, perdieran fuerza y poder, aspecto que ya se vislumbraba, incluso, con la muerte de Fidel Velázquez. Mientras se desarrollaban las actividades de la CTM, también se creaban grupos dentro de la Central, hasta llegaron a existir cuatro grupos: el grupo de los lombardistas, los de Fidel, la corriente sindica-democrática y los comunistas.

Es digno de mención que a pesar de tantas tendencias comunistas, en nuestro país no llegáramos a estar oficialmente sujetos a dicho sistema político

---

<sup>34</sup> El Partido de la Revolución Mexicana cambia su denominación por la de Partido Revolucionario Institucional (PRI).

<sup>35</sup> Cfr Lastra *op cit* p 236 - 246.

<sup>36</sup> Basta hacer referencia al voto corporativo que tanto ha ayudado al partido que gobernó al país por setenta años.



económico. Una apreciación personal es que no se llegó a tener ese régimen, en gran parte, por la influencia contraria que ejerció Fidel Velázquez.

#### **1.4 Confederación revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC)**

En adición a las centrales obreras descritas anteriormente, en México surgió un afán de renovar las características de los sindicatos existentes, y en cierta forma, con el objetivo de presentar una diversidad sindical. Como consecuencia, en el año de 1952 se reunieron en la Ciudad de México varios dirigentes sindicales que se habían apartado de las centrales obreras existentes hasta ese momento, y que tras un lapso de vida independiente, decidieron unificarse. Para ello convocaron a un congreso que se celebró los días 28, 29 y 30 de abril de 1952, donde nació la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos. Sus miembros fundadores eran antiguos miembros de la Confederación Obrera Mexicana, así como de la Confederación de Trabajadores de México, y quienes ocuparon los cargos de dirección de esta nueva central obrera:

Rafael Ortega Cruz, Presidente de la Congregación.

Luis Gómez Zepeda Srio. de Organización.

Eucario León López. Srio. de Asuntos Técnicos y Económicos

Manuel Rivera Ayala. Srio. de Seguridad y Prevención Social.

Rafael Madrigal. Srio. de Estadística y Finanzas.

Luis Araiza. Srio. de Relaciones Obreras y Acción Internacional.

Juan G. Salas Srio. de Educación y Propaganda.

José A. Centeno Srio. de Conflictos Campesinos.

Fueron los iniciadores de la nueva Confederación que actualmente se mantiene con una fuerza significativa en el ámbito laboral de nuestro país.

En el Estado de Jalisco la CROC impulsó la creación de la Federación Revolucionaria de Obreros y Campesinos. Esta federación se formó con la unión de varias centrales como la Confederación Única de Trabajadores, la



Confederación Proletaria Nacional, y la Confederación Nacional de Trabajadores. Los principales objetivos que la Federación se propuso bajo la influencia de la ideología de la CROC eran los siguientes:

1.- Elevación de los salarios de todos los trabajadores de México.

2.- Abatimiento de la vida en general aumentando la producción y combatiendo con todos los medios la voracidad creciente de comerciantes e industriales, que han colocado a las clases populares mexicanas en las condiciones lamentables de miseria en que actualmente se encuentran.

3.- Exigir al Estado una intervención cada vez más eficaz para detener el ascenso de los precios, regulándolos de tal modo que se encuentren al alcance de la clase trabajadora.

4.- Defender enérgicamente los derechos de los trabajadores haciendo uso de todos los recursos legales y sindicales de que disponga sin más limitación que el cumplimiento a las obligaciones del proletariado.

5.- La existencia en todas las contrataciones colectivas de la cláusula que establezca la obligatoriedad para las empresas de cumplir los fallos dictados por los tribunales del Trabajo y que beneficien a los obreros.

6.- Una permanente y vigorosa campaña de limpieza del movimiento obrero combatiendo el liderismo profesional y las inmoralidades de falsos o reales representantes obreros, a efecto de defender el decoro y el buen nombre del movimiento sindical mexicano.

Como una manifestación más de la mentalidad de que gran parte -de esta era de carácter comunista- que inspira a las centrales obreras mexicanas, expondremos los principios de la FROC, parte integrante de la CROC:

Los principios de la FROC, son un claro reflejo de los planteamientos emanados de la Revolución Mexicana, este movimiento social sigue siendo la fuerza monolítica que impulsa a los trabajadores hacia un mejoramiento económico y social:

También se afirma entre sus principios que en virtud de las condiciones que guarda el movimiento obrero, organizado en múltiples centrales de trabajadores, ninguna puede manifestarse como titular de sus intereses de clase.

Nada ni nadie nos hará cambiar de partido político mientras éste sea receptivo de los requerimientos de la clase obrera.

Que no debe haber organización social injusta, pues toda vez mientras que se permita la abundancia y hasta el exceso de riqueza de unos a otros se les condena a la escasez y hasta la mendicidad.

Que debe haber un régimen jurídico y económico justo donde la propiedad privada no siga la explotación del hombre por el hombre.

Mejores organizaciones obreras para perfeccionar tácticas de lucha sindical.

Que la clase explotada, para conseguir su mejoramiento en todos los órdenes y su libertad respecto a la tiranía capitalista debe mantener la lucha de clase<sup>37</sup>.

---

<sup>37</sup> Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos. FROC-CROC, Guadalajara, Jalisco, México, 1992, Comité Directivo Estatal 1990-1996.

## V.- REALIDADES SINDICALES EN MÉXICO

### 1.- ACTIVIDAD ESENCIAL DEL SINDICATO

Una vez visto cómo definen al sindicato nuestra legislación y la doctrina, se hace necesario saber cuál es su verdadera actividad. A lo largo de la historia se le ha dado al sindicato una categoría de medio de defensa, idea que en cierto modo compartimos, pues a través de la historia se ha descubierto cómo era necesaria esa postura frente a los intereses de los patrones.

Actualmente las relaciones obrero patrón han cambiado de forma importante, al grado que ya no podemos hablar, como regla general, de un enfrentamiento cabal entre obreros y patrones. Esto resulta evidente, pues la legislación y el poder mismo del Estado se han encargado de reglamentar y negociar en pro de los intereses de los trabajadores, que han logrado ya gran parte de las peticiones que dieron inicio al sindicato.

A pesar de estos avances hemos de destacar que la intención original de los sindicatos en nuestro país se ha desvirtuado por un sin fin de razones. Primeramente esos motivos se deben a la forma en que se han creado las centrales sindicales: casi la totalidad de esas instituciones han sido auspiciadas por el Gobierno. En segundo lugar, los intereses que han movido a los dirigentes. Una forma de mejorar el rumbo a seguir sería evitar los ánimos intervencionistas



del Estado, y cuidar la función de los dirigentes sindicales, sin permitir que el conflicto de intereses sea entre representantes laborales y sus representados.

Un ejemplo de una actividad que desvirtúa el sindicato son las cada vez más comunes alianzas o pactos entre los representantes sindicales y los patrones, en los cuales una de las partes se compromete a apoyar económicamente a los requerimientos del líder sindical, y por la otra el representante laboral se compromete a prohibir el ingreso de otros sindicatos, así como evitar huelgas por parte de los trabajadores, y cualquier otro tipo de obstáculo por parte de los obreros en perjuicio del patrón. Este hecho es un indicativo de como gran parte de los líderes obreros se han olvidado de su papel de velar por los intereses de los trabajadores y no por los de ellos mismos.

Es claro que actualmente en muchas empresas los agremiados carecen de representación, pues la falta de democratización en los órganos directivos ha fomentado que se efectúen relaciones muy estrechas entre patrón y determinados representantes. Esta realidad nos hace pensar que la actual figura sindical ha perdido su esencia y ha desvirtuado su naturaleza, y es necesario tomar dos de las siguientes alternativas:

1) Crear una nueva figura que atienda en su totalidad a los intereses de los trabajadores, o bien,

2) Crear una nueva visión entre los representantes sindicales, representados y patrones, donde esa relación tenga un carácter complementario y no de enfrentamiento.

Creemos que la solución más viable está en la segunda opción. Es vital que los miembros de los sindicatos tomen parte activa en el aspecto social de las empresas, pues son ellos quienes pueden proponer estrategias para mejorar el rendimiento laboral, ya que conocen las necesidades reales que deben ser reformadas.

Lo anterior muestra la necesidad de que los sindicatos sigan existiendo con el fin de resolver los problemas de los trabajadores mexicanos en sus relaciones con

los patrones. Así, una vez que se vaya creando conciencia entre ambas partes del carácter complementario, podremos pensar en nuevas facetas que desarrollen los sindicatos dentro de la sociedad, aspecto que, según veremos en el último capítulo del presente estudio, ya se vive en otros países.

## **2.- LA LIBERTAD SINDICAL PARA EL FORTALECIMIENTO DEL SINDICATO MIXTO**

Otro apartado importante dentro de las realidades sindicales, es lo relativo a la forma en que contemplamos la libertad sindical. Primeramente hemos de mencionar que existe un derecho originario de cada trabajador a sindicalizarse o agruparse, según lo dispone el artículo 123, fracción XVI de nuestra Constitución Política. No obstante que el citado ordenamiento contempla la libertad de asociarse con otros trabajadores como un derecho, en la realidad ha resultado difícil ejercer ese derecho. Lo que en la práctica sucede deja lugar a duda sobre si esa libertad del trabajador para sindicalizarse es un derecho o bien una obligación.

Para aclarar esta disyuntiva práctica hemos de expresar que en México si existe una libertad para sindicalizarse o bien para abstenerse de ello; más aún el propio artículo 354 la Ley del Trabajo reconoce esa libertad de coalición que tienen los trabajadores por un lado y los patrones por el otro. El artículo 358 del mismo ordenamiento establece: "A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él. Cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior, se tendrá por no puesta."

Queda claro que la intención del legislador fue que el trabajador pudiera prestar sus servicios profesionales sin la obligación de asociarse con otros para defender sus intereses, luego entonces es un derecho del trabajador el asociarse.

Según las condiciones actuales de nuestros sindicatos, parece que conviene más a un trabajador prestar sus servicios sin contar con la ayuda de un sindicato, y en cambio parece viable que sus intereses sean defendidos a través



de una comisión integrada por representantes del patrón y de los trabajadores. Así se evitan enfrentamientos de intereses entre sindicatos, trabajadores y empresa, teniendo solo que conciliar los intereses entre los trabajadores y la empresa.

Podemos resumir esta idea diciendo que existen tres dimensiones de la libertad personal:

a) Libertad positiva, entendida como la facultad del individuo para pertenecer o no a un sindicato ya formado, o bien participar en la formación de uno nuevo.

b) Libertad negativa que posee dos matices: la primera es la de abstenerse de ingresar a un sindicato determinado y la segunda, de no pertenecer a ninguno.

c) Libertad de separación o de renuncia de la asociación.<sup>38</sup>

Esto nos introduce para señalar una de las nuevas tendencias sindicales que es la del fortalecimiento de los sindicatos mixtos compuestos por representantes de los obreros y de los patrones.

Enunciaremos algunas ventajas que un trabajador posee bajo esta figura, en oposición a la pertenencia a un sindicato tradicional:

1.- Resulta más factible atender las necesidades de un pequeño grupo que a las de varios grupos unidos por una misma directiva, y si ese grupo forma parte de una misma organización económica, es más sencillo sentarse a dialogar con los representantes patronales para obtener mejores beneficio. Así se puede evitar cualquier tipo de mezcla entre los intereses de una corporación como la CROM o la CTM y las reales de los trabajadores.

• 2.- También se evita que sea solo uno, el líder sindical, quien se beneficie de las relaciones con el patron. La democratización del grupo de trabajadores que

---

<sup>38</sup> cfr Cueva, Mario *op cit* . p 302



deberán negociar resulta más viva, de manera que quienes se sienten en el “foro de propuestas” –integrado por representantes del patrón de la empresa y de los trabajadores- velen por el beneficio de todos los obreros.

### 3.- CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN

Según lo que se ha visto anteriormente podemos afirmar que existe aparente libertad para sindicalizarte o dejarlo de hacer, y que el Estado y el patrón tienen la obligación de no poner obstáculo alguno para el trabajador que desee sindicalizarse, haciendo pleno ejercicio de su derecho. Pero ¿qué hay de la cláusula de exclusión que se estipula en los contratos colectivos?. Este apartado revierte especial importancia por la reciente resolución que la Corte emitió, sobre la inconstitucionalidad de dicha cláusula.

La Cláusula de exclusión nace supuestamente como una protección del trabajador ante el patrón. Mario de la Cueva justifica la existencia estableciendo que son “normaciones de los contratos colectivos y de los contratos-ley, cuya finalidad consiste en el empleo exclusivo de trabajadores miembros del sindicato titular del contrato colectivo y en la separación del empleo del trabajador que sea expulsado o renuncie a formar parte de dicho sindicato.”<sup>39</sup>

Tenemos por tanto, dos aspectos importantes que se pretende evitar. Primero, que el patrón pueda manipular al sindicato titular del contrato colectivo de la empresa, contratando a otros empleados que no formen parte de ese sindicato, esto permite al sindicato ejercer mas poder sobre los empresarios. En un segundo aspecto, se busca evitar el rompimiento de la unidad sindical, evitando pugnas entre sindicatos.

#### 3.1 Análisis de las dos especies de cláusulas

• La primer especie de esta figura la presenta la Cláusulas de Exclusión de ingreso, o también conocida como Cláusula de Exclusión General, que consiste

---

<sup>39</sup> *ibidem* p. 207.

en la obligación del patrón para contratar sola y exclusivamente a aquellos trabajadores que formen parte del sindicato titular de su empresa.

La segunda división de la Cláusula de Exclusión por separación, o bien Cláusula de Exclusión limitada, la cual concede la facultad a los sindicatos de pedir a los patrones la separación de un trabajador que haya sido expulsado, o bien renunciado de la asociación sindical.

Así las cosas, la libertad sindical se condiciona a la pertenencia activa al sindicato titular de una empresa en la que se labora.

### **3.2 Actos consecuentes de la cláusula de exclusión**

Al estipularse en la Ley la posibilidad de que el sindicato pueda decidir sobre la permanencia o no en la empresa de un trabajador, se está fomentando una especie de rivalidad entre miembros y directivos, que no es propio de la naturaleza de la asociación.

Transcribiremos una doctrina de dos maestros alemanes, Alfred Hueck y Hans Carl Nipeperdey, reproducida en 1955 y que ayudará a tener un claro criterio de las consecuencias de permitir la existencia de éstas Cláusulas.

De particular interés son actualmente las llamadas cláusulas de exclusión, que nacieron en los años de 1872 a 1888, pero que se multiplicaron años más tarde, al crecer el número de contratos colectivos, hasta alcanzar su mayor difusión a partir de 1918: se presentan en dos formas, a la que se denomina cláusula de exclusión general y cláusula de exclusión limitada. La primera obliga al empresario a utilizar únicamente trabajadores sindicalizados, en tanto la segunda prohíbe la utilización de trabajadores ajenos a los sindicatos partes en los contratos colectivos. De tal suerte, que la primera se dirige, exclusivamente, en contra de los trabajadores libres, mientras la



segunda excluye también a los sindicalizados que no sean miembros de los sindicatos contratantes.<sup>40</sup>

El artículo 395 de nuestra la Ley Federal del Trabajo recoge el concepto de Mario de la Cueva en los siguientes términos: “En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrá aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión. Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante.”

Sobre la primera cláusula es importante destacar que se da también la oportunidad al sindicato, que propone la exclusión de un trabajador, de presentar a un nuevo candidato para que ingrese en la empresa. Se le otorga un plazo para llevarlo a cabo, después del cual el patrón tiene el derecho de contratar a la persona que desee. En caso de que ocurra el primer supuesto, es decir, que el sindicato imponga a un nuevo trabajador dentro del plazo previsto, se prevé que el patrón puede someter a prueba al nuevo empleado, con el fin de que pueda acreditar la cualidad que tiene para desempeñar su nuevo trabajo. Si según la apreciación del patrón el trabajador no reúne los requisitos necesarios para desempeñar el cargo, puede requerirse al sindicato para que proponga a otro trabajador.

El caso de la segunda especie de la cláusula de exclusión, nos parece que la razón de que el legislador la haya previsto fue con el fin de darle una fuerza adicional y real al sindicato. Razón que según hemos dicho a lo largo de la investigación, pudiera llegar a aceptarse en las relaciones que se tenían en un

---

<sup>40</sup> *Ibidem* p. 314.



inicio pero no ahora en la actualidad, que para lo único que sirven es como un medio de presionar a los patrones, maniobra de líderes deshonestos.

Hemos de señalar que aun cuando no aceptamos la existencia de esta cláusula, es importante que se vele por el fiel cumplimiento de las disposiciones que se tienen para los casos de separación bajo esta cláusula, evitando que la decisión quede al arbitrio de algunas personas y no de la Ley. Los pasos que se establecen para una expulsión: que la decisión sea tomada por dos terceras partes de la asamblea del sindicato, y que la causa se encuentre prevista en los estatutos del sindicato. Sobre el primer paso, la doctrina afirma que el motivo por el cual se establece que deba ser tomada por la asamblea es para que el trabajador tenga el derecho de ser oído y vencido en juicio, mismo que tiene la peculiaridad de efectuarse por sus iguales. Para que el segundo requisito, la expulsión, pueda llevarse a cabo, el artículo 371 inciso g), de la ley laboral, establece lo siguiente: "La expulsión solo podrá decretarse por los casos expresamente consignados en los estatutos, debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso".

De esta manera se busca respetar el principio de que "no hay delito sin ley", así como lo previsto en la Constitución Política en su artículo 14, que prohíbe imponer pena aplicando la analogía o mayoría de razón, debiendo atender más bien a la literalidad de la disposición.

No obstante que el origen de estas cláusulas fue otorgar una garantía a los trabajadores, consideramos que contraviene el derecho que tiene el trabajador a la libertad para formar o no parte de un sindicato.

Otra consecuencia, que por desgracia se ha presentado en la realidad, es que con motivo de la existencia de esta cláusula, patrones y líderes sindicales pactan despedir a determinados trabajadores haciendo uso de los procedimientos previstos en esta figura.

Lo antes mencionado ha tenido un gran avance gracias a un hecho ocurrido el pasado mes de mayo del año 2001, en el cual la Suprema Corte de Justicia de la Nación resolvió en criterio jurisprudencial, que la Cláusula de

Exclusión, en sus dos vertientes tanto de admisión como de exclusión, resultan inconstitucionales por violar la libertad del ciudadano para asociarse, así como el derecho para ejercer la profesión que cada uno juzgue conveniente, dentro de los límites legales.

A continuación transcribiremos dos tesis de la Suprema Corte de la Nación, que serán en los próximos años tema controvertido, pues para algunos, significa un debilitamiento a la figura del sindicato en uno de los puntos que antes de esta resolución se había mantenido invulnerable.

Novena Época

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: XIII, mayo de 2001

Tesis: 2a. LVIII/2001

Página: 442

CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN POR SEPARACIÓN. EL ESTUDIO DE LA CONSTITUCIONALIDAD DE LOS ARTÍCULOS 395 Y 413 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, QUE AUTORIZAN SU INCORPORACIÓN EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y EN LOS CONTRATOS-LEY, RESPECTIVAMENTE, DEBE HACERSE CONFRONTÁNDOLOS CON LOS PRECEPTOS DE LA CONSTITUCIÓN APLICABLES Y LA INTERPRETACIÓN JURÍDICA DE LOS MISMOS. Para establecer si los preceptos especificados son constitucionales, debe hacerse su confrontación con los artículos 5o., 9o. y 123, apartado A, fracción XVI, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y su interpretación jurídica, lo que exige atender a la letra de los mismos, a su sentido, que debe desentrañarse acudiendo a la vinculación que existe entre ellos y otras disposiciones propias de la materia, a criterios jurisprudenciales, así como a los principios esenciales que rigen el sistema de derecho del trabajo mexicano, que se desprenden del artículo 123; así mismo, en este



proceso interpretativo, resulta ilustrativo atender al proceso seguido en el Poder Constituyente y, en su caso, en el Poder Reformador de la Constitución, para aprobar las disposiciones constitucionales de que se trata. También auxilia en esta labor el análisis de la doctrina existente, en especial cuando guarda coherencia con los elementos anteriores. Por consiguiente, no puede admitirse que la constitucionalidad o inconstitucionalidad de las disposiciones de que se trata, derive de consideraciones abstractas que dogmáticamente se atribuyan a la Constitución, como podría ser la relativa a que la cláusula de exclusión por separación respondiera a un interés general y la libertad de asociación a uno individual y, por lo mismo, éste debiera ceder a aquél, pues tal planteamiento, perfectamente válido a nivel académico, para fines de una sentencia debería tener sustento en la propia Constitución o en los elementos de interpretación especificados. En torno al tema, la fracción XVI del apartado A del artículo 123, reconoce la libertad de asociación en la forma específica de libertad de sindicación y no hay ningún dato en los elementos precisados que pudiera sustentar que el Constituyente o el Poder Reformador de la Constitución, en algún momento, hayan querido establecer que la libertad de sindicación es una excepción a la libertad de asociación, ni tampoco que la referida cláusula de exclusión por separación, responda a un interés general que deba tener preeminencia frente al interés individual que garantiza la libertad de asociación. Además, de conformidad con un análisis objetivo de la Constitución, las excepciones a las garantías individuales que su artículo 1o. reconoce a "todos los individuos", sólo pueden admitirse si expresamente se establecen en el propio texto de la Ley Fundamental, pues, jurídicamente, es inadmisibles, conforme al principio de supremacía constitucional, consagrado en el artículo 133, que en una ley secundaria, mucho menos en disposiciones generales de rango inferior o en actos concretos de autoridad, se puedan establecer limitaciones al régimen de garantías individuales que la Constitución establece de manera general para todos los individuos, incluyéndose, obviamente, a los trabajadores.



Amparo directo en revisión 1124/2000. Abel Hernández Rivera y otros. 17 de abril de 2001. Cinco votos. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretaria: Lourdes Minerva Cifuentes Bazán.<sup>41</sup>

Novena Época

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: XIII, mayo de 2001

Tesis: 2a. LIX/2001

Página: 443

CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN POR SEPARACIÓN. LOS ARTÍCULOS 395 Y 413 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO QUE AUTORIZAN, RESPECTIVAMENTE, SU INCORPORACIÓN EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y EN LOS CONTRATOS-LEY, SON VIOLATORIOS DE LOS ARTÍCULOS 5o., 9o. Y 123, APARTADO A, FRACCIÓN XVI, DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL. Los artículos señalados de la Ley Federal del Trabajo que autorizan que en los contratos colectivos de trabajo y en los contratos-ley se incorpore la cláusula de exclusión por separación, lo que permite que el patrón, sin responsabilidad, remueva de su trabajo a la persona que le indique el sindicato que tenga la administración del contrato, por haber renunciado al mismo, transgreden lo dispuesto en el artículo 5o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en cuanto que éste sólo autoriza que puede privarse a una persona de su trabajo lícito por resolución judicial, cuando se afecten derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que señale la ley, cuando se ofendan derechos de la sociedad, supuestos diversos a la

---

<sup>41</sup> Poder Judicial de la Federación Suprema Corte de Justicia de la Nación. IUS 2001. Junio 1917 mayo 2001.

privación del trabajo por aplicación de la cláusula de exclusión por separación. Además, también infringen los artículos 9o. y 123, apartado A, fracción XVI, de la propia Carta Magna, de conformidad con los criterios establecidos por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en las tesis de jurisprudencia P./J. 28/95 y P./J. 43/99, de rubros: "CÁMARAS DE COMERCIO E INDUSTRIA, AFILIACIÓN OBLIGATORIA. EL ARTÍCULO 5o. DE LA LEY DE LA MATERIA VIOLA LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN ESTABLECIDA POR EL ARTÍCULO 9o. CONSTITUCIONAL." y "SINDICACIÓN ÚNICA. LAS LEYES O ESTATUTOS QUE LA PREVEN, VIOLAN LA LIBERTAD SINDICAL CONSAGRADA EN EL ARTÍCULO 123, APARTADO B, FRACCIÓN X, CONSTITUCIONAL.", pues lo dispuesto en los señalados artículos de la Ley Federal del Trabajo es notoriamente contrario a los principios de libertad sindical y de asociación, puesto que resulta contradictorio y, por lo mismo, inaceptable jurídicamente, que en la Constitución Federal se establezcan esas garantías, conforme a las cuales, según la interpretación contenida en las referidas jurisprudencias, la persona tiene la libertad de pertenecer a la asociación o sindicato, o bien, de renunciar a ellos y en los mencionados preceptos de la ley secundaria se prevé como consecuencia del ejercicio del derecho a renunciar, la pérdida del trabajo. Finalmente, el hecho de que con el ejercicio de un derecho consagrado constitucionalmente pueda ser separado del trabajo de acuerdo con lo dispuesto en una ley secundaria, que permite introducir en las convenciones colectivas aquella figura, resulta censurable conforme al principio de supremacía constitucional establecido en el artículo 133 de la Ley Fundamental.

Amparo directo en revisión 1124/2000. Abel Hernández Rivera y otros. 17 de abril de 2001. Cinco votos. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretaria: Lourdes Minerva Cifuentes Bazán.<sup>42</sup>

---

<sup>42</sup> *Idem.*



Las tesis anteriores, apoyarán sin duda alguna, que las nuevas perspectivas sindicales se conviertan en una realidad, ya que tras éstas los sindicatos tienen cada vez menos peso político; situación que se desprende de que la autoridad judicial se haya atrevido a resolver sobre un punto que era necesario resolverlo desde tiempo atrás, y que quizá no se había hecho por el peso político que tenían las asociaciones sindicales dentro de los tres poderes de gobierno.

Falta aún otra batalla que ganar, que es conseguir las oportunas modificaciones a la Ley Federal del Trabajo, según los términos en que ha resuelto la Corte, para que se prohíba en todos los casos la aplicación de esta cláusula, y no sólo para quienes soliciten la protección de la justicia Federal a través de un amparo.

#### **4.- CONTRATO COLECTIVO DE PROTECCIÓN**

Una realidad sindical, que nos presenta la práctica y que es cada vez más común en México, es la elaboración de contratos colectivos de protección. Esto vuelve a confirmar que cuando una figura se desvirtúa de su fin, se puede esperar cualquier cosa.

Este fenómeno se lleva a cabo entre algunas empresas junto con los representantes sindicales; consiste en celebrar un contrato denominado, de protección, el cual tiene por objeto que el patrón haya celebrado de forma ficticia un contrato sindical, que en la práctica no actúa como tal, pero que tiene la ventaja de impedir a otros sindicatos "no deseados" tener la titularidad de la representación laboral. Esta labor se efectúa, esencialmente, por líderes con mucha experiencia y contactos ante las autoridades laborales, que ofrecen sindicalizar de forma "fraudulenta" a los trabajadores de una empresa. Hacemos el comentario de "fraudulenta", porque no se está cumpliendo, bajo estos "cuasi sindicatos", el fin propio de éstos. Lógicamente para poder celebrar tales contratos, debe mediar una contraprestación de la empresa, lo que lo hace aún más despreciable la situación. Tal práctica nos debe mover para considerar las verdaderas raíces de estos hechos; creemos que la causa principal es que la



“defensa de los derechos de los trabajadores” ha llegado a ser un negocio para algunos, y no precisamente para los trabajadores. Éstos poco a poco se han dado cuenta de que el sindicato al que pertenecen no les ayuda a mejorar sus condiciones laborales: urge remediar estas corruptelas, y otras ya descritas.

Un caso similar ocurre cuando los líderes sindicales declaran en huelga a los trabajadores con ficticios emplazamientos para obligar al patrón a pagar una suma de dinero a favor de un grupo de personas, o bien, en claro contubernio con el patrón, para apoyar a la empresa, evitando el riesgo de ser emplazada por un tercer acreedor, ya que, según Ley Federal del Trabajo, cuando se emplaza a huelga todos los bienes de la empresa quedan en depósito de la sociedad, impidiendo así que terceras personas acreedoras puedan embargar bienes que son propiedad de la sociedad. Este tipo de prácticas han sido declaradas inconstitucionales, sin embargo, siguen siendo muy recurridas y efectivas por parte de los líderes sindicales y los patrones, pues en la mayoría de los casos – aún actualmente- continúan cumpliendo con el fin buscado por éstos.

## VI.- DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO

### 1.-ORIGEN

Una consecuencia lógica que ocurre cuando una rama del Derecho encuentra puntos de conexión con otros Estados es la de inmiscuirse en un proceso de globalización, que al paso del tiempo se va fraguando en un Derecho Internacional, en el cual se pretende reglamentar y unificar algunos criterios, y así poder tener un conjunto de normas jurídicas o tratados, aplicables de manera uniforme en varios Estados, con el requisito previo de que los gobiernos acepten esas disposiciones por medio de los procesos legislativos correspondientes. En el caso del Derecho Laboral, y en particular el Sindical, ha sucedido este mismo fenómeno, impulsado principalmente por una persona de nombre Roberto Owen, nacido en 1771, en Newport, Montgomeryshire, en la región central de Gales.

A partir del año de 1840 comienzan a tener eco sus ideas de unificar la materia laboral. Dentro de sus posturas, se encontraba la reducción de la jornada laboral para los mayores de 17 años, a solo 10 horas diarias. No aceptaba el trabajo de los niños menores de diez años; creó para ellos escuelas gratuitas, buscando siempre mejorar el ambiente social e higiénico de las empresas. Impulsó igualmente la creación de cajas previsoras para enfermedad y vejez, como medidas protectoras para el trabajador.

En el año de 1840 varios intelectuales franceses iniciaron la creación de un proceso unificador propuesto por Owen. En el año de 1866 se celebró un Congreso Internacional en Génova, donde se adoptó la idea de llevar a cabo una reglamentación universal del trabajo. En 1876 el presidente suizo sometió a consideración de la Asamblea del Consejo Federal, la conveniencia de celebrar tratados con los principales países y unificar las leyes obreras.

La consecuencia de todo este proceso se hizo realidad en el año de 1900, con la celebración del Congreso de París, donde surgió la Asociación Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores. Ya para el año de 1906 esta Asociación organizó una conferencia en la ciudad de Berna, donde se aprobaron dos importantes proyectos de convenciones internacionales, que trataban sobre la prohibición del trabajo nocturno para las mujeres en los establecimientos industriales. También estas conferencias ayudaron a que se prohibiera la utilización de fósforo blanco en la fabricación de cerillos.<sup>43</sup>

Dichos avances traen una serie de beneficios a los trabajadores en todo el mundo, pues por primera vez se estaba luchando de forma organizada e integrada en mejorar los derechos de los trabajadores.

Los principales países involucrados en esta transformación fueron: Francia, Australia, Bélgica, Portugal, Luxemburgo, Países Bajos, Alemania, Inglaterra, Italia, Suecia, Noruega y Suiza.

La evolución del Derecho Internacional del Trabajo se interrumpió en 1914, a causa de la Primera Guerra Mundial, sin embargo, los resultados de los anteriores Congresos sirvieron como base y fundamento para la creación de la futura Organización Internacional del Trabajo.

A Owen se debe el impulso del Derecho Sindical cuyo primer chispazo fue la publicación de la obra *Ensayo sobre la formulación del Carácter Humano* en el año de 1818; ahí se incluye la parte XIII del Tratado de Versalles de 1919, cuyo

---

<sup>43</sup> cfr Charis Gómez Roberto, *Derecho Internacional del Trabajo*. Porrúa pp. 24 – 26.



contenido obliga a la creación de la Organización Internacional del Trabajo.”<sup>44</sup> Por la importancia que representa este apartado del Tratado, enunciaremos las directrices que se fijaron en él, bajo el número 427:

1.- El principio directo que debe servir de guía es que el trabajo no debe ser considerado simplemente como una mercancía o un artículo de comercio.

2.- El derecho de asociación para todos los objetivos no contrario a las leyes, tanto para los asalariados como para los patrones.

3.- El pago de los trabajadores de un salario que les asegure un nivel de vida conveniente, tal como se comprenda en su tiempo y en su país.

4.- La adopción de la jornada de ocho horas o la semana de cuarenta y ocho, como aspiración a realizar en todos los países en que no se hayan obtenido todavía.

5.- La adopción de un descanso semanal de veinticuatro como mínimo y que deberá de comprender el domingo, siempre que sea posible.

6.- La supresión del trabajo de los niños y la obligación de aportar al trabajo de los jóvenes de los dos sexos las limitaciones necesarias para permitirles continuar con su educación y asegurarles su desarrollo físico.

7.- El principio de salario igual sin distinción de sexo para un trabajo de valor igual.

8.- Las reglas dictadas en cada país respecto a las condiciones de trabajo, deberán asegurar un trato económico equitativo a todos los trabajadores que residan legalmente en el país.

---

<sup>44</sup> *Ibidem* p.31.

9.- Cada Estado deberá organizar servicios de inspección que contará con mujeres, a fin de asegurar la aplicación de las leyes y reglamentos para la protección de los trabajadores<sup>45</sup>.

Afortunadamente, estos avances han quedado ya englobados en varias legislaciones de distintos países del mundo. También se han convertido en un instrumento que está al alcance de la mano de millones de trabajadores en el mundo.

## **2.- LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)**

Sin duda alguna, la Primera Guerra Mundial transformó el mapa social y económico de nuestro planeta. El proceso de paz de esta guerra sirvió como foro para emitir iniciativas que ayudaran a conseguir una armonía duradera. Una consecuencia de ello, lo constituye la Organización Internacional del Trabajo (OIT), creada en el año de 1919, junto con la Sociedad de Naciones; ambas instituciones salieron a la luz por los acuerdos que se hicieron en el Tratado de Versalles. En la OIT se cristalizó la preocupación por la reforma social, suscitada con la Revolución Industrial. También ayudó a tener una visión realista para mejorar en un plano internacional la situación laboral.

Veinticinco años más tarde la OIT se preparó para el período de reconstrucción que traería como consecuencia la Segunda Guerra Mundial, adoptando la Declaración de Filadelfia, que constituye una confirmación dinámica y ampliada de sus objetivos y principios fundamentales. La Declaración se anticipó al aumento del número de países independientes, que se produjo después de la guerra, y fomentó una cooperación técnica entre los países en desarrollo, propósito que la OIT se había planteado como prioridad desde su creación.

Una vez que se crea las Naciones Unidas es la OIT la primera organización especializada que se asocia al nuevo organismo internacional; para el año de

---

<sup>45</sup> *Ibidem* p. 33.

1969, con motivo de su 50 aniversario, la OIT fue premiada con el Premio Nobel de la Paz.

## 2.1 Funcionamiento de la OIT

La estructura interna ha sido siempre tripartita, por lo que forman parte de su funcionamiento representantes de los patrones, de los trabajadores y de los gobiernos. Es la única institución que se maneja bajo este esquema dentro de las Naciones Unidas.

La organización interna de la OIT ha estado presidida, desde el punto de vista interno, por un Director General que es nombrado por su propio órgano de Administración.

Quienes han ocupado tan honroso cargo desde su constitución son:

Albert Thomas, de Francia (1919-1932)

Harold Butler, del Reino Unido (1932-1938)

John Winant, de los Estados Unidos (1939-1941)

Eduard Phelan, de Irlanda (1941-1948)

David Morse, de los Estados Unidos (1948-1970)

Wilfred Jenks, del Reino Unido (1970-1973)

Francis Blanchard, de Francia (1973-1989)

Michel Hansenne, de Bélgica (1989-1999)

y desde marzo de 1999 por Juan Somavía, de Chile.

Dentro de sus actividades se establece una reunión anual, organizada por la Conferencia Internacional del Trabajo, que es el foro internacional en el cual discuten los problemas laborales y sociales que estén afectando al mundo. Se establecen normas internacionales mínimas del trabajo y se definen las políticas generales de la Organización.

Su régimen financiero se resuelve bajo una Conferencia donde se adopta el Programa y Presupuesto de la Organización que tendrá su influencia durante



dos años. Los fondos que la OIT percibe son gracias a las aportaciones que efectúan los Estados miembros.

El sistema de representación por cada Estado miembro es el siguiente: cada Estado miembro tiene derecho a enviar cuatro delegados a la Conferencia: dos delegados gubernamentales, un delegado patronal y un delegado por parte de los trabajadores. Éstos intervienen y votan de manera independientemente.

Uno de los aspectos que más llaman la atención es que este foro es el único que existe a escala mundial donde se logra una convivencia entre representantes patronales y representantes de los trabajadores, teniendo éstos una igualdad de condiciones con los distintos gobiernos ahí representados. Especialmente lo que se busca con estas reuniones son soluciones a los problemas laborales del mundo, así como acordar las políticas y programas que seguir en la materia laboral.

La OIT impulsa y fomenta la forma de integración tripartita, en cada Estado miembro, animando a que se dé un diálogo *social* en el que las organizaciones sindicales y patronales participen en la formulación y, cuando sea el caso, en la aplicación de las políticas nacionales en los ámbitos social y económico.

En el lapso que transcurre entre cada una de las Conferencias anuales, las actividades de la OIT son dirigidas por el Consejo de Administración, órgano compuesto por 28 miembros gubernamentales, 14 miembros patronales y 14 miembros trabajadores.

La Oficina Internacional del Trabajo, con sede en Ginebra, es el secretariado de la Organización y funciona asimismo como centro operativo, de investigación y de publicaciones. La administración y gestión están descentralizadas en oficinas regionales, de zona y de correspondencia, situadas en más de 40 países.

El Consejo de Administración y la Oficina son asistidos en sus labores por comisiones tripartitas que se ocupan de los principales sectores económicos (comisiones sectoriales) y por comités de expertos en materia de formación

profesional, desarrollo de la dirección, seguridad y salud en el trabajo, relaciones laborales, educación obrera y otros problemas que afectan a las trabajadoras y a los jóvenes trabajadores.

La OIT celebra periódicamente conferencias regionales con el objeto de examinar los asuntos que revisten especial interés para los distintos países.

Uno de los Convenios que este organismo ha elaborado es el que versa sobre la libertad sindical denominado "Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación", mismo que se elaboró en el año de 1948, y que contiene lo siguiente:

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en San Francisco por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 17 junio 1948 en su trigésima primera reunión, después de haber decidido adoptar, en forma de convenio, diversas proposiciones relativas a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, cuestión que constituye el séptimo punto del orden del día de la reunión;

Considerando que el preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo enuncia, entre los medios susceptibles de mejorar las condiciones de trabajo y de garantizar la paz, la afirmación del principio de la libertad de asociación sindical;

Considerando que la Declaración de Filadelfia proclamó nuevamente que la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante

Considerando que la Conferencia Internacional del Trabajo, en su trigésima reunión, adoptó por unanimidad los principios que deben servir de base a la reglamentación internacional, y considerando que la Asamblea General de las Naciones Unidas, en su segundo período de sesiones, hizo suyos estos principios y solicitó de la Organización Internacional del Trabajo la continuación de todos sus esfuerzos a fin de hacer posible la adopción de uno o varios convenios internacionales, adopta, con fecha nueve de julio de mil novecientos cuarenta y



ocho, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación 1948:

## Parte I. Libertad Sindical

### Artículo 1

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a poner en práctica las disposiciones siguientes.

### Artículo 2

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

### Artículo 3

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

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

### Artículo 4

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

### Artículo 5

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas, y



toda organización, federación o confederación tiene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores.

#### Artículo 6

Las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 de este Convenio se aplican a las federaciones y confederaciones de organizaciones de trabajadores y de empleadores.

#### Artículo 7

La adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores y de empleadores, sus federaciones y confederaciones no puede estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 de este Convenio

#### Artículo 8

1. Al ejercer los derechos que se les reconocen en el presente Convenio, los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas están obligados, lo mismo que las demás personas o las colectividades organizadas, a respetar la legalidad.

2. La legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente Convenio.

#### Artículo 9

1. La legislación nacional deberá determinar hasta qué punto se aplicarán a las fuerzas armadas y a la policía las garantías previstas por el presente Convenio.

2. De conformidad con los principios establecidos en el párrafo 8 del artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, no deberá considerarse que la ratificación de este Convenio por un miembro menoscaba en modo alguno las leyes, sentencias, costumbres o acuerdos ya

existentes que concedan a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía garantías prescritas por el presente Convenio.

#### Artículo 10

En el presente Convenio, el término organización significa toda organización de trabajadores o de empleadores que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores.

### Parte II. Protección del Derecho de Sindicación

#### Artículo 11

Todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación.

### Parte III. Disposiciones Diversas

#### Artículo 12

1. Respecto de los territorios mencionados en el artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, enmendada por el instrumento de enmienda a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, 1946, excepción hecha de los territorios a que se refieren los párrafos 4 y 5 de dicho artículo, tal como quedó enmendado, todo miembro de la Organización que ratifique el presente Convenio deberá comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, en el plazo más breve posible después de su ratificación, una declaración en la que manifieste:

- a) los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas sin modificaciones;
- b) los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas con modificaciones, junto con los detalles de dichas modificaciones;

c) los territorios respecto de los cuales es inaplicable el Convenio y los motivos por los que es inaplicable;

d) los territorios respecto de los cuales reserva su decisión.

2. Las obligaciones a que se refieren los apartados a) y b) del párrafo 1 de este artículo se considerarán parte integrante de la ratificación y producirán sus mismos efectos.

3. Todo miembro podrá renunciar, total o parcialmente, por medio de una nueva declaración, a cualquier reserva formulada en su primera declaración en virtud de los apartados b), c) o d) del párrafo 1 de este artículo.

4. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 16, todo miembro podrá comunicar al Director General una declaración por la que modifique, en cualquier otro aspecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indique la situación en territorios determinados.

### Artículo 13

1. Cuando las cuestiones tratadas en el presente Convenio sean de la competencia de las autoridades de un territorio no metropolitano, el miembro responsable de las relaciones internacionales de ese territorio, de acuerdo con el gobierno del territorio, podrá comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo una declaración por la que acepte, en nombre del territorio, las obligaciones del presente Convenio.

2. Podrán comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo una declaración por la que se acepten las obligaciones de este Convenio:

a) dos o más miembros de la organización, respecto de cualquier territorio que esté bajo su autoridad común; o

b) toda autoridad internacional responsable de la administración de cualquier territorio, en virtud de las disposiciones de la Carta de las Naciones Unidas o de cualquier otra disposición en vigor respecto de dicho territorio.



3. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de conformidad con los párrafos precedentes de este artículo, deberán indicar si las disposiciones del Convenio serán aplicadas en el territorio interesado con modificaciones o sin ellas; cuando la declaración indique que las disposiciones del Convenio serán aplicadas con modificaciones deberá especificar en qué consisten dichas modificaciones.

4. El miembro, los miembros o la autoridad internacional interesados podrán renunciar, total o parcialmente, por medio de una declaración ulterior, al derecho a invocar una modificación indicada en cualquier otra declaración anterior.

5. Durante los periodos en que este Convenio pueda ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 16, el Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán comunicar al Director General una declaración por la que modifiquen, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indiquen la situación en lo que se refiere a la aplicación del Convenio.

#### Parte IV. Disposiciones Finales

##### Artículo 14

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

##### Artículo 15

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos miembros hayan sido registradas por el Director General

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

#### Artículo 16

1.- Todo miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años en las condiciones previstas en este artículo.

#### Artículo 17

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los miembros de la Organización.

2. Al notificar a los miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

#### Artículo 18

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una

información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

#### Artículo 19

A la expiración de cada período de diez años, a partir de la fecha en que este Convenio entre en vigor, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo deberá presentar a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación de este Convenio, y deberá considerar la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de la revisión total o parcial del mismo.

#### Artículo 20

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

a) la ratificación, por un miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 16, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

#### Artículo 21

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.



Una vez asentado este documento, el cual aporta una gran ayuda a todos los Países, pasaremos a analizar que ocurre ahora con la figura del sindicato en otras partes del mundo, y en específico en los países desarrollados.

### **3. LOS SINDICATOS EN LA ESFERA INTERNACIONAL**

Para que el lector pueda darse una visión de las tendencias que se están suscitando en un ámbito mundial, creemos necesario conocer lo que al respecto dicen los directivos mundiales de la materia sindical. En este capítulo se establecerán las ideas más importantes de un discurso expuesto por el Director General de la OIT, a propósito de un ciclo de debates sobre las nuevas tendencias que el sindicalismo está siguiendo y que debe seguir. Después de este capítulo el lector se podrá forjar una clara visión sobre lo que actualmente ocurre en países desarrollados, y que esperamos que en un futuro no muy distante, se comience a dar en todos nuestros sindicatos.

Es importante reconocer que para el caso particular de México, llevará bastante tiempo seguir esos rumbos, ya que aún tenemos que avanzar para mejorar las condiciones salariales de los trabajadores mexicanos. Sin embargo, nos servirá tener como objetivo esos nuevos retos. Un apartado que tenemos que destacar en este trabajo es que necesitamos sindicatos beligerantes que velen y propicien verdaderos aumentos en las prestaciones de los trabajadores, y solo después de conseguir lo anterior será válido aspirar para practicar lo que recomiendan las autoridades mundiales para el caso de los países europeos.

El objeto de la conferencia dirigida por el Director General de la OIT, el Sr. Juan Somavía, fue dejar claro los distintos enfoques sobre el papel que han de tener en un futuro los sindicatos en la sociedad civil, así como en una economía mundializada.

Primeramente reconoció que los sindicatos son una de las instituciones mejor organizadas en la sociedad civil. En este sentido coincidimos plenamente, aclarando además, como él mismo lo estableció, que estas organizaciones, desde sus comienzos han tenido como fin, defender y fomentar valores que ayuden a

alcanzar la equidad y la justicia para todos, resultados que exitosamente los han ido asimilando varios países del mundo.

Por otra parte reconoce un aspecto que hemos venido comentando a lo largo del presente estudio, sobre el fenómeno de reducción en la capacidad de movilización que han tenido los sindicatos en estos últimos años. Lo anterior lleva a pensar a Juan Somavía, que los sindicatos deben desempeñar un papel más importante y dinámico en la sociedad y en los medios para alcanzarlos. Estos puntos son lo que vamos a desarrollar.

Preguntarse sobre la necesidad de que surjan nuevamente los sindicatos se debe a que los valores tradicionales están actualmente amenazados: la equidad, la justicia, y la cohesión social son un claro ejemplo de ello. Esto se ha visto en constante riesgo a medida que el efecto de la economía de mercado se va haciendo realidad en la vida de los países, ya que las fuerzas de los nuevos mercados están transformando el entorno social y económico de los trabajadores, y tienen su punto más preocupante cuando se cuestionan sobre los métodos de distribución de los ingresos.

Es de tomarse en cuenta que en los nuevos mercados existe mayor desigualdad en la distribución de la riqueza, y no debemos olvidar que ese factor ha sido el detonador y causante de grandes problemas sociales. Es evidente que esta realidad es más palpable en los países en vía de desarrollo, como es el caso de México.

Sobre este aspecto el Director de la OIT concluye, que es necesario llevar a cabo nuevas campañas mundiales para que los programas de gobierno y de las organizaciones internacionales, vuelvan a incluir en sus prioridades la distribución de la riqueza. Termina esta primera parte con una frase, que de alguna manera resume también nuestra concepción ante la economía mundial: "Sí a la economía de mercado, y no a la sociedad de mercado."

Un segundo aspecto que tocó en su conferencia, el Sr. Juan Somavía, fue que un motivo para animar el resurgimiento de las organizaciones profesionales es el gran liderazgo que éstas ejercen dentro de la sociedad, así es posible que



encabecen campañas con un fuerte contenido intelectual y político, pues es necesario volver a los objetivos que se tenían en un inicio, que fueron los de luchar por la erradicación de la pobreza, abarcando la necesidad de que se tenga empleo, con un respeto a los derechos de los trabajadores, y que se tenga una cohesión social. En este sentido creemos que la experiencia de los sindicatos en trabajar en épocas de crisis, no la tiene ninguna otra organización civil, por lo que es lógico que ellos puedan apoyar en este tema.

Un presupuesto para tener en cuenta en un proceso de mayor actividad dentro de la sociedad, requerirá de una exigente preparación y potenciación de las capacidades de quienes forman parte de la organización, pues solo así podrán fungir como un verdadero contrapeso social, evitando posibles consecuencias negativas de la economía de mercado.

En otro momento del discurso señaló que la economía mundializada requiere de un rostro humano, y que son los sindicatos los que pueden contribuir a ello; siendo el equilibrio entre la eficiencia es lo que buscan los mercados, así como la equidad que es necesario vivir en toda sociedad. Debe ser también tarea de los sindicatos velar para que en la reglamentación de la materia social, se contemplen las opiniones y propuestas de los sectores que están directamente involucrados en el ámbito social, evitando así que se elaboren legislaciones que ignoren a los que les toca vivir en carne propia los efectos de las leyes. No es posible por tanto que permitamos a un solo actor de la sociedad –el Gobierno, a través del legislativo – determinar el rumbo social. Los sindicatos pueden funcionar como interlocutores para llevar a cabo, de manera ordenada y equitativamente, las nuevas perspectivas.

Es evidente que todo este cambio que proponemos, en unión con el directivo de la OIT, se podrá lograr en la medida que no se olviden los sindicatos de la necesidad de formar y educar a los sindicalizados, para que así puedan fungir como voceros de la sociedad. Así mismo, es necesario que cuenten con una base orgánica y con un apoyo político para el mejor cumplimiento de los fines propuestos. Para hablar de una verdadera influencia se debe influir también en el plano internacional.



Una idea más que creemos resultará útil al lector es que la tarea de los sindicatos no la podemos limitar a ser meros portavoces de los grupos sectoriales, pues no podremos encontrar soluciones sectoriales ante los problemas integrados. Es por ello importante que los sindicatos no atiendan exclusivamente las esferas de los sectores y de las industrias, es decir, que no se limiten a las tradicionales funciones sindicales dentro de la empresa, sino que salgan a enfrentar nuevos retos como pueden ser los siguientes:

**Cohesión social.** En este sentido, el director hacía notar que un punto básico era mantener un entorno donde se garantice un ingreso seguro para todos los interesados en condiciones de libertad y dignidad a través de la cohesión social. Los sindicatos a lo largo de la historia han luchado por ello, mediante la creación de programas basados en los derechos de los trabajadores, en la creación de empleos y en la protección social. Por lo tanto ya tienen la experiencia en este terreno. De esta manera no se olvida del papel de los sindicatos de velar por aquellos que menos tienen, y que no pueden influir en las estructuras actuales de la sociedad.

**Participación en el proceso de desarrollo.** Como ha ocurrido en los puntos antes mencionados, coincidimos plenamente con el discurso del Señor Juan Somavía. Él señala que la organización de los sindicatos, la cantidad de bases de datos y la capacidad de coordinar y controlar a gran parte de la sociedad los acredita como los más idóneos para influir en el desarrollo de la producción y de la distribución, y en las políticas de empleo. Así mismo podrían fungir como buscadores de apoyos y beneficios para los trabajadores mexicanos, estableciendo convenios con diferentes actores de la sociedad para conseguir recursos económicos. Esos actores podrían ser: instituciones financieras mundiales, asociaciones civiles, organizaciones no gubernamentales, etc.

• **Promoción de los derechos humanos y de la democracia.** Este aspecto puede llegar a ser un campo de acción importante, pues pueden convertirse en verdaderos promotores de los derechos humanos, fomentando que se viva un profundo respeto a lo que establecido en este tema y en especial, lo relativo a la democracia en las instituciones de la sociedad.

Fungir como promotores para que se lleven a cabo los distintos acuerdos de los organismos internacionales. Esta faceta se refiere a que puedan servir como ejecutores de las resoluciones que se tomen en la OIT con beneficio y aplicación para los países miembros.

Todo lo anterior será posible en la medida en que sean los propios sindicatos, los que se abran paso en la consecución y reconocimiento de su función por parte de las autoridades internacionales, como de las locales de cada país. Es, pues, vital que se logre tener una línea de apoyo por parte del Jefe de Estado y sus colaboradores para que todas estas ideas no se queden solo en buenas intenciones, sino que tengan un respaldo político.

El objetivo es claro: llevar a cabo una mejora de la figura sindical. Para ello se deben reforzar internamente los sindicatos, porque de otra manera no podrán convertirse en actores de la sociedad. Deben también "verse hacia dentro" para estudiarse a fondo y tener la oportunidad de reconocer cuáles son sus puntos fuertes y aquellos en los que deben mejorar. No pueden olvidarse de su capacidad de organización, que les ayuda a su fortalecimiento y que tendrá más vigor, en la medida que perfeccionen sus esquemas de organización y sus planes de democratización. Es así como encontrarán las soluciones para los problemas sociales de la actualidad. De esta forma podrán ampliar su espectro ayudando a los más necesitados, que no son necesariamente los trabajadores, sino que también son: los desempleados, los migrantes, las minorías, etc.

En las sociedades globalizadas, resulta indispensable lograr alianzas y asociaciones con otros actores de la sociedad civil, dando con esto pie a que se obtenga un mayor apoyo por parte de otras organizaciones como las instituciones de derechos humanos, los de consumidores, grupos ecologistas, asociaciones de vecinos, etc. Esto ayudará a que salgan de sus labores tradicionales, y que no se limiten exclusivamente a proteger los derechos de los trabajadores. De este capítulo concluimos que la vida de los sindicatos es mucho más rica de lo que a simple vista puede resultar.

Para terminar este capítulo como lo iniciamos, hemos de señalar que en el caso concreto de México, aún tenemos que mejorar una serie de condiciones mínimas en la relación obrero patronal, como la cuestión de mejora salarial, y demás prestaciones, dando pie a que se pueda llevar a cabo una mejor distribución de la riqueza. No obstante este último comentario, creemos necesario crear en México las bases para llegar a tener unos sindicatos de calidad mundial a corto plazo.



## CONCLUSIÓN

Parecería que es difícil proponer algo sobre este tema que cuenta ya con millares de volúmenes, sin embargo, un punto importante que aún queda sin abordarse lo suficiente, es el relativo a la formación de un concepto claro sobre la dignidad humana; con frecuencia se olvida que el Hombre está compuesto por alma y cuerpo, por lo que se debe buscar en una relación laboral satisfacer ambas realidades. Las propuestas que se emitirán para mejorar los sindicatos en México, girarán en torno a la necesidad de convertir a sus miembros mejores empleados desde un punto de vista integral, por tanto se evitará reducir al hombre a una realidad meramente material o corpórea. Haber querido reducir al hombre a una sola faceta, ha traído como resultado tener los sindicatos que tenemos. Es pues, necesario atender las necesidades del hombre desde una perspectiva integral, viéndolo como punto de partida y de llegada.

Lógicamente no encontraremos una solución única para mejorar las perspectivas de los nuevos sindicales, sin embargo, sí veremos varias alternativas que ayudarán a facilitar el perfeccionamiento de la institución sindical. Estas propuestas tendrán por objeto darles un progreso desde el ámbito interno, y como interlocutor en la sociedad. Confío que un resurgimiento sindical de estas dimensiones podrá darnos a nuestro País, asociaciones profesionales más productivas y eficientes donde trabajador y patrón se complementen.

Previo a establecer las propuestas señalaré las siguientes premisas: la figura sindical ha sido producto de un proceso largo que tuvo distintas épocas: prohibición, tolerancia y una última de aceptación; y una vez reconocida y aceptada fue evolucionando y mejorando hasta llegar a la figura actual, misma que según lo expuesto es objeto de perfeccionamiento. Este avance se fue dando según los requerimientos de cada época, cambios que no implican la pérdida del principio esencial de los sindicatos, que es la defensa y mejoramiento de los derechos de los trabajadores. En su origen dicha defensa estaba basada en la lógica humana, donde no aceptaban lo que a los trabajadores les parecía justo, pero al paso del tiempo esa lógica se ha convertido en una serie de leyes que constituyeron el Derecho Laboral.

Expuesto lo anterior, pasaremos a emitir algunas conclusiones, que tienden a darle a la figura sindical una percepción y sentido diferente a la concepción actual.

Primero.- Que la figura sindical siga existiendo. Para el caso particular de México, su existencia debe y tiene que ser más determinante, replanteándose una vez más los objetivos que persigue, ya que no se debe olvidar que necesitamos avanzar un largo recorrido en la mejoría de las retribuciones económicas del trabajo. De esta manera se evitarán las grandes desigualdades sociales que imperan en nuestro país. Parte importante de las nuevas perspectivas sindicales es fortalecer a los sindicatos para que sigan trabajando por conseguir mayores beneficios.

Para lograr que los sindicatos sean más efectivos o más beligerantes, es decir, que sigan con un perseverante esfuerzo por lograr mejorías en la materia laboral, se requiere establecer mecanismos para sanear la corrupción que se ha infiltrado en las esferas directivas. Esto se podría llevar a la práctica bajo un esquema de democratización de las organizaciones profesionales. Una solución es convocar a elecciones periódicas, cada dos años por ejemplo, con el fin de substituir a la directiva interna, y así mismo substituir a quienes les corresponde velar por mejorar las condiciones de los trabajadores, en un ámbito local, es decir, en la empresa. Esto puede llevarse a la práctica en las Confederaciones y Federaciones sindicales.



Segundo.- Fomentar los sindicatos mixtos. Bajo esta figura se puede lograr que el patrón o sus representantes sean también responsables de buscar soluciones para conseguir mejores beneficios a los trabajadores. De esta manera el aspecto complementario que debe de existir entre trabajador y patrón quedará aún más evidente, desechando así el tradicional conflicto que se quieren ver entre éstos. Este avance sería un signo de madurez sindical que solo algunas empresas la poseen. Para que esto tenga verdadera aplicación sería importante que el fomento y reglamentación de dichas instituciones corra en parte a cargo de las autoridades del trabajo, ya que así se evitará caer en nuevos abusos por alguna de las partes involucradas. Se podría limitar la actuación del Estado en tener solo atribuciones de árbitro para resolver posibles conflictos.

Tercero.- Que los sindicatos abran su marco de acción, buscando un desarrollo integral de la persona. Para ello se pueden establecer fondos económicos constituidos por las cuotas de los agremiados. Este fondo ayudará a que se impartan cursos de capacitación para sus miembros. En algunos casos convendrá firmar convenios con instituciones educativas para que impartan la capacitación, que podrá ser de los más variada: aprender a leer y escribir, elaboración de artículos de uso doméstico; cursos de alimentación balanceada, cursos de computación, entre otras actividades. Esto ayudará a que utilizando la organización de los sindicatos, sean ellos quienes obliguen a mejorar el nivel de vida de sus integrantes a través de la ayuda para cualificarlos mejor, así como para facilitarles que puedan conseguir opciones de trabajo con mejores sueldos.

Bajo este esquema el sindicato se convierte en una institución más completa, donde se velará por el Hombre integral, compuesto de alma y cuerpo, dando lugar a un mejoramiento en su aspecto cultural, profesional, económico, familiar, etc.

Cuarto.- Finalmente, propongo que los sindicatos mexicanos tengan como objetivo a corto plazo, el de convertirse en interlocutores sociales, donde su función ya no sea solo la protección de los derechos laborales, sino que se amplíe a otros campos de la actividad humana tales como: velar por que se respeten los Derechos de los trabajadores en el ámbito internacional; cooperar con las organizaciones internacionales en la elaboración de los diseños de políticas



económicas, que es una especie de contrapeso –no necesariamente obstáculo– para los deseos o tendencias propios del mercado mundial, que permite así que siempre se tenga un “rostro humano” en la globalización.

Como puede observarse la directriz que debe seguirse es clara, y es necesario llevar a cabo los cambios propuestos, ya que de lo contrario seguirán siendo los “representantes laborales” deshonestos, quienes marquen el rumbo de las nuevas perspectivas, que serán velar por sus intereses personales a través de alianzas y pactos con los patrones; realidad que en sí misma desvirtúa la naturaleza propia de los sindicatos, ya que no tiene como objetivo la búsqueda de beneficios para los trabajadores.

## BIBLIOGRAFÍA GENERAL

### 1.- DOCTRINA.

Cavazos Flores, Baltasar, *El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano*, Trillas, México 1999.

----- *Hacia un Nuevo Derecho Laboral*, Trillas, México 1999.

Charis Gómez, Roberto, *Derecho Internacional del Trabajo*, Porrúa, México, 1994.

*Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.*

Cueva de la, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Porrúa, México 1998.

Goni Sevn, José Luis, *La Indemnización por daños derivados de la conducta antisindical*, Tecnos, Madrid 1996.

• *Gran Enciclopedia Real*, Rialp, S.A., Madrid, 6° Edición, 1989.

Lastra Lastra, José Manuel, *Derecho Sindical*, Porrúa, México 1999.

*Legislación Internacional del Trabajo*. UNED, Gobierno del Estado de Jalisco, Guadalajara, Jalisco 1981.

- Néstor de Buen, Lozano, *Derecho del Trabajo*, Porrúa, México 1999.
- *Organización y Funcionamiento de los Sindicatos*, Trillas, México, 2002.
- Ramírez Bosco, Luis, *La Función de los Sindicatos*, Universidad. México.
- Sala Franco, Tomás, *Derecho Sindical*, Tirant lo Blanch Valencia 1989.
- Santos Azuela, Héctor, *Derecho del Trabajo*, Mc Graw Hill, México 1998.
- *Estudios de Derecho Sindical y del Trabajo*, UNAM. México 1987.
- Tena Ramírez, Felipe, *Leyes Fundamentales de México*, Porrúa. México 1991.
- Trueba Urbina, Jorge, *Ley Federal del Trabajo*, Porrúa, México 1995.
- Vega Ponce, Alberto, *Las enseñanzas de la Rerum Novarum*, MiNos, México 1991.

### 3.- OTRAS FUENTES

Pío XI *Quadragesimo Anno*, Paulinas, México 1980.

<http://www.scjn.gob.mx/consultas/>

[http://www.civila.com/en\\_marcha/sindi3.htm](http://www.civila.com/en_marcha/sindi3.htm)

*Revista Aseperesa*. Año XXXI, 26 de abril 2000, España.



## APÉNDICE

### ANEXO I

"Los sindicatos en el siglo XXI "

(Discurso principal del Sr. Juan Somavia, Director General, Organización Internacional del Trabajo)

*La Conferencia.* En primer lugar, siento un gran placer en dar inicio a esta Conferencia electrónica dedicada al tema: "Los sindicatos en el siglo XXI". Este debate es el primero de una serie de iniciativas conjuntas de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres y de la Organización Internacional del Trabajo para explorar distintos enfoques prometedores sobre el papel que han de tener en el futuro los sindicatos en la sociedad civil y la economía mundializada. Quisiera aprovechar esta oportunidad para dar la bienvenida a todos los participantes en este debate, en particular al Sr. Bill Jordan, Secretario General de la CIOSL, quien tan amablemente aceptó participar en la primera serie de discusiones

*Los movimientos de los trabajadores y los sindicatos.* En mi opinión, los sindicatos se originaron en los movimientos de los trabajadores y terminaron siendo los actores más organizados y los foros más articulados de la sociedad. Los sindicatos se basan en valores, ideales y en una visión de la sociedad en la

que se reconocen los derechos de los trabajadores, y en un entorno de estabilidad, equilibrio y justicia para todos. Los sindicatos han sido instituciones importantes en la sociedad industrial. Su capacidad de movilización ha sido particularmente valiosa y constituye la espina dorsal de su influencia política, la cual ha contribuido a los éxitos obtenidos en materia de equidad y de justicia para los trabajadores de todo el mundo.

*Punto central del debate.* En los últimos años, esta capacidad de movilización se ha reducido. No tengo la intención de abordar las razones que explican esta situación, de modo que me encontraré en el aspecto positivo y me detendré en el resurgimiento de los sindicatos. En particular, hay que prestar atención a dos aspectos. En primer lugar, en el debate debería abogarse con firmeza por que los sindicatos desempeñen un papel más importante y más dinámico en la sociedad. En segundo lugar, debería discutirse sobre las medidas prácticas necesarias para alcanzar ese objetivo. Para iniciar el debate, permítanme enumerar las razones - las importantes razones políticas - que explican este resurgimiento. Se trata de razones de mucho peso, tanto en el plano nacional como en el mundial.

*Los valores sindicales amenazados.* El primer punto y el más importante es que los valores defendidos por los sindicatos, a saber, la equidad, la justicia y la cohesión social, se ven amenazados. La mundialización y las fuerzas del mercado están transformando el entorno social y económico de los trabajadores y están cuestionando la pertinencia de los métodos establecidos de distribución de los ingresos. El aumento de las desigualdades de los ingresos tanto dentro de los países como entre los distintos países - que se manifiesta a través de la segmentación de los mercados y la polarización de los trabajadores - está empezando a amenazar la estabilidad misma de nuestras sociedades. Aún no se ha escuchado la voz angustiada de la mayoría de la población, que está excluida o marginada de los mercados mundiales. Ya es hora de que se lancen nuevas campañas mundiales para que en los programas de los gobiernos y de las organizaciones internacionales se vuelva a incluir el tema de la redistribución de los ingresos. El nuevo mensaje que habría que formular para todos es: "Sí a la economía de mercado y no a la sociedad de mercado".



*Liderazgo de los sindicatos.* El liderazgo intelectual y político de la nueva campaña debería proceder de los sindicatos. Son entidades organizadas con un importante capital social, que comparten los mismos valores. El programa que han desarrollado es el acertado: erradicación de la pobreza, pleno empleo unido a los derechos de los trabajadores y cohesión social. Tienen referencias intachables para analizar y abordar las situaciones de crisis. Han adoptado el método acertado: potenciación de la población, en particular de las mujeres. Los sindicatos están a la base de la potenciación: la potenciación es el aumento de la capacidad, la formación y la sindicación. La CIOSL es la entidad de potenciación más grande del mundo, pues cuenta con 125 millones de personas que tienen facultad decisoria por el hecho de que pueden sindicarse para defenderse a sí mismas.

*Momento favorable para los sindicatos.* El entorno actual es ideal para que los sindicatos desempeñen un papel más importante. Las definiciones de la economía de mercado anuncian claramente consecuencias devastadoras para el futuro. El llamado "consenso de Washington", que surgió de las instituciones de Bretton Woods en los años ochenta y noventa, está objetivamente muerto. Ese consenso desapareció con los trastornos de la crisis asiática. Era demasiado ideológico, demasiado simplista y estaba demasiado alejado de la vida real de las personas. El péndulo se está moviendo ahora en sentido contrario. El reto que tenemos ante nosotros es encontrar soluciones verdaderamente prácticas basadas en los valores, y entender la complejidad de los problemas que se nos plantean.

*Un rostro humano para la economía mundializada.* Los sindicatos pueden contribuir a dar un rostro humano a la economía mundializada al influir en una política social que pueda establecer un equilibrio entre la eficiencia de los mercados y la equidad para la población. La economía mundializada necesita encontrar un equilibrio, y nuestras sociedades necesitan encontrar un equilibrio, y nosotros necesitamos encontrar un equilibrio entre la función reguladora del Estado, la capacidad de creación de riquezas del mercado y las necesidades sociales de la población. Las decisiones en materia de reglamentación, las decisiones en materia de mercado o las decisiones sobre política social no



pueden examinarse de manera aislada. Para encontrar un equilibrio entre estas decisiones hace falta la participación colectiva de todos los actores sociales. Ningún actor social por sí solo va a dirigir el curso de los acontecimientos. En este contexto, los sindicatos pueden convertirse en valiosos interlocutores para dirigir los acontecimientos en la dirección correcta.

*Algunos requisitos para obtener un resurgimiento.* A mi juicio, deben reunirse varios requisitos importantes antes de que los sindicatos pasen a ser actores importantes que influyan en las políticas sociales formuladas en los planos nacional y mundial. En primer lugar, deben prepararse para que se les considere como los voceros de las preocupaciones más amplias de la sociedad. En segundo lugar, es necesario que construyan la base orgánica y logren el apoyo político necesarios para influir en los resultados obtenidos en los planos nacional e internacional. Se trata de tareas de gran magnitud y es importante que los sindicatos tengan perspectivas claras sobre sus repercusiones. Confío en que el presente debate nos dé la oportunidad de examinar detenidamente las repercusiones políticas y las cuestiones de orden práctico que se plantearían si los sindicatos ampliaran el papel que desempeñan. A continuación, quisiera enumerar algunas de las cuestiones que han de examinar más detenidamente los participantes en este foro.

*Preocupaciones más amplias de la sociedad.* El entorno cambiante implica que los sindicatos deben adoptar un papel más importante en un mundo integrado. Los sindicatos ya no son los portavoces de simples grupos sectoriales. De hecho, no hay soluciones sectoriales para los problemas integrados. Es necesario que los sindicatos trasciendan los límites de los sectores y las industrias, que hagan suyos los problemas más amplios de la sociedad y que desempeñen nuevos papeles que vayan más allá de sus funciones tradicionales dentro de las empresas. ¿Cuáles son estas preocupaciones? Seré breve y me atenderé a las cuestiones principales.

*Cohesión social.* La preocupación más importante es posiblemente el mandato tradicional de los sindicatos de mantener la cohesión social. La historia nos ha enseñado que la cohesión social sólo puede mantenerse en un entorno

que garantice un ingreso seguro para todos los interesados en condiciones de libertad y dignidad. Los sindicatos han luchado por ese mandato mediante la elaboración de un programa basado en los derechos de los trabajadores, en la creación de empleos y en la protección social. Las iniciativas de los sindicatos para garantizar la seguridad del ingreso, la seguridad de las condiciones de trabajo y la movilidad de las calificaciones para los trabajadores, sobre todo para aquellos que se encuentran en el segmento más bajo de la jerarquía en materia de calificaciones, seguirán siendo importantes durante muchos años. Las estrategias para alcanzar estos objetivos seguirán ocupando un lugar preeminente en los programas de los sindicatos.

*Participación en el proceso de desarrollo.* También es necesario que los sindicatos redefinan sus referencias como copartícipes en el desarrollo. Los sindicatos, por ser el grupo organizado más grande de la sociedad civil, pueden hacer una contribución muy valiosa a la comunidad en desarrollo. Están directamente implicados en los sistemas económicos de producción y de distribución; pueden influir en la evolución y el contenido de las políticas de empleo, sociales y económicas; son representativos y tienen que responder de su gestión; tienen una considerable experiencia en organizar a los sectores más vulnerables de la sociedad; y tienen la experiencia y la posición necesarias para acceder a los sistemas legales nacionales y a los servicios públicos. Pueden hacer una contribución gracias a las relaciones de larga data que tienen con instituciones de desarrollo tales como las cooperativas de consumidores, las sociedades de vivienda, las cajas de seguros de salud y las organizaciones de seguridad social. Hay un amplio margen para establecer una colaboración en este campo con las instituciones nacionales e internacionales de desarrollo, incluidas las instituciones financieras mundiales.

*La promoción de los derechos humanos y de la democracia.* En tercer lugar, es necesario que los sindicatos den más proyección su papel de catalizadores críticos en la promoción de los derechos humanos y de las instituciones democráticas. Este también es un importante mandato histórico de los sindicatos. Durante todo el siglo XX, han influido de manera decisiva en las luchas ya sea para establecer o para revivir las instituciones democráticas. La



experiencia de los sindicatos proporcionó una importante lección que es necesario repetir. Los derechos civiles y políticos son un requisito fundamental para acceder a los derechos laborales y sólo una democracia liberal puede proporcionar el contexto institucional apropiado para el respeto de los derechos laborales como elementos constitutivos de los derechos humanos. En toda sociedad, la evolución de la democracia liberal es un proceso endógeno que nunca se debería interceptar. Sin embargo, los sindicatos pueden acelerar el ritmo de esta evolución dando muestras de apoyo y solidaridad permanentes con la lucha en pro de una democracia liberal.

*Retos en el plano mundial.* Los sindicatos tienen un considerable margen de acción en el plano internacional. Los sindicatos pueden ser interlocutores influyentes en el plano mundial sólo cuando sus preocupaciones básicas (las normas laborales por las que lucharon durante todo el siglo XX) son reconocidas y aceptadas universalmente. Las normas laborales fundamentales están presentes en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998). La Declaración representa un compromiso mutuo, por parte de todos los Estados Miembros de la OIT, de respetar, aplicar y promover la libertad sindical y la negociación colectiva y eliminar el trabajo forzoso, el trabajo infantil y la discriminación y, por parte de la OIT, de apoyar los esfuerzos de los Estados para garantizar que se respeten esos principios. Aún queda por delante toda una labor que consiste en promover la Declaración como un instrumento de desarrollo que ha hecho suyo toda la comunidad internacional.

*Un proceso político.* La tarea antes mencionada puede llevarse a cabo únicamente a través de un proceso político. Para recabar apoyo para un programa basado en los derechos de los trabajadores, en la creación de empleos, en la protección social y en el diálogo social hace falta una lucha política liderada por los sindicatos. El mandato político de ese programa debe proceder de los jefes de Estado, de los primeros ministros y de los ministros de finanzas de los distintos países, pasando por el sistema de las Naciones Unidas y las instituciones multilaterales tales como el FMI, el Banco Mundial y la OMC. En pocas palabras, los sindicatos deberían tratar de conseguir que las normas del



trabajo universales, tengan un respaldo del poder político e influir de esa manera en las políticas y programas de las instituciones multilaterales.

*Potenciación de los sindicatos.* El hecho de asumir un papel más importante que abarque las preocupaciones más amplias antes señaladas, implica necesariamente que los sindicatos deben salir reforzados de tal manera que puedan influir en los resultados que se obtengan en los planos nacional y mundial. Es necesario que se potencien a sí mismos mediante una tarea de organización. Lo que es aún más importante, los sindicatos deben construir sus organizaciones a partir de una base sólida. El conocimiento de sus puntos fuertes y su capacidad, las contribuciones que podrían hacer para mejorar los mercados, los productos y los procesos, los valores compartidos y el capital social, y su experiencia en actividades de asociación para el desarrollo y de refuerzo de la capacidad deberían convertirse en parte del programa de los sindicatos para su tarea de divulgación en todo el mundo.

*Organización para la potenciación.* Nada puede sustituir la organización, que es el requisito más indispensable para construir la base política de los sindicatos. De hecho, los sindicatos ocupan un lugar ideal para llevar a cabo esta labor. Constituyen el instrumento individual más grande de organización de los ciudadanos de todo el mundo en la actualidad. Tienen la capacidad y la estructura orgánica de base que se requiere. Esto también implica pasar a un nuevo campo, encontrar nuevos mandantes, atender las necesidades de los nuevos grupos a los que irá dirigida su acción y desarrollar nuevas estructuras y estrategias para encontrar soluciones. En particular, es necesario que los sindicatos abran los brazos a aquellos que están excluidos de las formas de trabajo tradicionales, a saber, las personas sin calificaciones, los desempleados, los migrantes y las minorías.

• *Asociaciones y alianzas.* Este es otro nuevo campo de acción para los sindicatos. Es hora de que los sindicatos que persigan intereses comunes y compartan los mismos valores entren a formar parte de asociaciones o de alianzas estratégicas con otros actores de la sociedad civil, con inclusión de: los grupos que se ocupan de cuestiones de género, las cooperativas, las

asociaciones comunitarias y las instituciones de derechos humanos, los consumidores y los grupos ecologistas. A menudo estas asociaciones y alianzas obligan a los sindicatos a trascender los límites del lugar de trabajo y a ocuparse de los problemas que afectan a las comunidades, a los grupos minoritarios, a las organizaciones religiosas y a las asociaciones de vecinos. Confío en que este debate destacará el potencial de acción que hay en este campo y aportará nuevas luces sobre la metodología para establecer asociaciones y alianzas.<sup>46</sup>

## ANEXO II

Respuesta al anterior discurso:

Los sindicatos en el siglo XXI

Respuesta del Secretario General de la CIOSL, Bill Jordan, al discurso principal de Juan Somavía

El Director General de la OIT, Juan Somavía, defiende con elocuencia la justicia social y el papel importante e indispensable que desempeñan los sindicatos en la defensa de los derechos de los trabajadores en el empleo, en la construcción de la democracia y en el cauce que ha de tomar la política en los planos nacional e internacional. Compartimos plenamente su empeño por encontrar un equilibrio en el proceso de mundialización y lograr una distribución más justa de sus efectos positivos y de los sacrificios que implica. La magnitud de los retos que plantea la integración de la economía mundializada a los trabajadores y a sus sindicatos es un importante tema de discusión y de acción en toda la familia de la CIOSL que se aborda en los preparativos del Congreso del milenio que se ha de celebrar el próximo mes de abril en Sudáfrica.

El papel de los sindicatos que consiste en trabajar con otros miembros de la comunidad en la formulación de nuevas estrategias para la política pública, que recalca el Director General, es particularmente importante. Los problemas que

---

<sup>46</sup> [http://www.civila.com7en\\_marcha/sindi3.htm](http://www.civila.com7en_marcha/sindi3.htm)



enfrentan los trabajadores en la era de la mundialización son de hecho problemas del conjunto de la sociedad. La solución de estos problemas debe empezar por el respeto universal de los derechos esenciales y fundamentales de los trabajadores.

Es importante situar el papel de los sindicatos en un contexto más amplio, a saber, el de los acontecimientos de orden mundial, y contrastarlo con el papel de los mandantes tripartitos de la OIT. Los sindicatos no se desenvuelven como una entidad aislada, y no controlan por completo las riendas de su destino. En realidad, la economía mundializada proporciona mucha asistencia e incentivos a los poderosos, mientras que con frecuencia se espera que los débiles se las arreglen por sí solos. Por ejemplo, en algunos casos, los incentivos que se dan a las empresas multinacionales para que se instalen en zonas francas industriales incluyen la exención de la legislación laboral del país. No es razonable pensar que los trabajadores de esas fábricas puedan sindicarse en tales circunstancias legales. Además, normalmente se niega el acceso a los locales a los representantes sindicales y en algunos casos ni siquiera se permite que los trabajadores hablen entre sí. En estas circunstancias, el hecho de que se explote tan cruelmente a los trabajadores de las ZFI, que son en su mayoría mujeres, ¿debe atribuirse a un fallo de los sindicatos o a un fallo de los gobiernos y de los empleadores de esas zonas?

La presente respuesta al discurso principal del Director General se centrará en cinco esferas: una descripción de algunos de los cambios registrados en el entorno social mundial y sus efectos sobre los sindicatos y otras formas de organización comunitaria, el papel y las responsabilidades de los gobiernos, la democratización de las instituciones de mundialización, la responsabilidad social de las empresas y los retos y oportunidades que tienen los sindicatos.

#### La mundialización y los trabajadores

La integración de la economía mundial se nota no sólo por el aumento masivo de las inversiones extranjeras directas, que en los últimos años han crecido con más rapidez que el volumen del comercio internacional y que la producción mundial, sino también por el desarrollo de cadenas de producción



mundializadas. Hace 20 años, la atención se centraba en las empresas multinacionales, en sus filiales y en otras formas de relaciones directas de propiedad, mientras que en la actualidad se han desarrollado amplios sistemas de producción que abarcan proveedores, subcontratistas e incluso sub-subcontratistas. Incluso las pequeñas y medianas empresas han entrado a formar parte de la economía mundializada. Otra consecuencia es que a menudo resulta difícil determinar las responsabilidades en estos sistemas de producción; asimismo, los trabajadores y sus sindicatos en muchos casos desconocen quiénes toman realmente las decisiones y a quién tienen que dirigirse, debido a que los responsables pueden encontrarse en otro país o trabajar en otra empresa.

El progreso social está vinculado de manera inevitable e indisoluble con la economía. De hecho, requiere una intervención en el mercado. Esto no es nada insólito, ya que todos los mercados se basan en reglas: reglas para proteger a los consumidores, para proteger las denominaciones de las marcas, para garantizar normas técnicas comunes, para impedir la formación de monopolios, etc. Sin una legislación social ni reglamentos gubernamentales, ya sea sobre los salarios y los horarios de trabajo, la seguridad y la salud en el trabajo, o incluso sobre la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores, los mercados son injustos e ineficientes. La negociación colectiva también es otro mecanismo destinado a corregir y a subsanar las deficiencias de los mercados. Tanto la legislación como los convenios colectivos sustraen, hasta cierto punto, al trabajo de la competencia. La noción de que el trabajo de un ser humano no es una mercancía que se puede comprar y vender en el mercado libre forma parte de los principios básicos de la OIT y se incorporó en la Declaración de Filadelfia. Desarrollar una economía mundializada cuando la reglamentación social sigue siendo exclusivamente de carácter nacional vuelve a situar al trabajo en un contexto de competencia y socava los progresos alcanzados en muchos años. Esto explica en parte las crecientes diferencias de los ingresos dentro de los países y entre los distintos países, que mencionó el Director General. También ayuda a explicar por qué la CIOSL da tanta importancia al establecimiento de un vínculo entre la integración económica y el respeto de los derechos fundamentales en los acuerdos sobre comercio e inversiones.

Los gobiernos y las empresas están reconociendo cada vez más que la economía mundializada necesita una reglamentación mundializada. Así se explica la creación de la Organización Mundial del Comercio (OMC) que tiene más autoridad que el GATT. También explica la gran proliferación de acuerdos de inversión bilaterales, el creciente número de acuerdos regionales sobre comercio e inversiones, y los esfuerzos desplegados para negociar un Acuerdo Multilateral sobre Inversiones en la OCDE. Desafortunadamente, esta reglamentación se ha centrado principalmente en la protección de los derechos de propiedad. La protección de los derechos de los trabajadores sigue estando en el terreno de la autoridad moral. La OIT, que cuenta con los mecanismos de control más eficaces de todo el sistema de las Naciones Unidas, sólo puede valerse de la reprobación moral como arma suprema. Ni siquiera las críticas más fuertes contra las más horrendas violaciones de los derechos de los trabajadores; los asesinatos, la tortura y el encarcelamiento de sindicalistas tienen el impacto económico de un conflicto por el comercio del banano. Existe una competencia injusta entre los imperativos económicos y la fuerza moral, una competencia en la cual, a juicio de muchos, la violación de los derechos fundamentales de los trabajadores no es más que otra forma de ventaja comparativa.

La mundialización también ha tendido a destruir el sentimiento de comunidad. Puede provocar cierto grado de atomización de la sociedad y una desconfianza cada vez mayor entre la gente a medida que las fuerzas del mercado son promovidas como un dogma mundial. Como dice el Director General, hay indicaciones de que esta ideología, que con acierto puede resumirse con la expresión «es bueno ser ambicioso», está empezando a perder terreno, y puede que el péndulo se esté moviendo hacia el otro lado. Menciona el choque de la crisis financiera asiática. Sin embargo, es posible que esa crisis, que mantiene aún a los trabajadores y a sus familias en una situación desesperada, pese a la ligera mejoría de los mercados bursátiles, ni siquiera provoque la adopción de las reformas necesarias; existe el peligro de que no se aprovechen las lecciones que pueden extraerse de esta crisis. Todo parece indicar que se tiende a recaer en una postura de «seguir aplicando la rutina de siempre».



El Director General cita el papel político de los sindicatos y, en particular, la función vital que desempeñan en el respaldo y la construcción de la democracia. La mundialización está produciendo un déficit de democracia así como un déficit social. La construcción de instituciones políticas democráticas y eficaces y una sociedad civil en el plano internacional no sólo va muy rezagada en relación con el desarrollo de la economía mundializada, sino que, de hecho, puede socavar la democracia en el plano nacional. Si se rompe el vínculo entre el acto de votar y el bienestar diario de la población, se considerará la democracia como un proceso de tipo marginal y la población se distanciará aún más de la vida pública.

#### Responsabilidades de los gobiernos

Muchos de los aspectos de la mundialización que preocupan a los sindicatos fueron facilitados por los gobiernos que aceptaron lo que el Director General describe como el «consenso de Washington» y, a título individual y colectivo, aplicaron programas de liberalización de la economía, de desreglamentación y de privatización, con pasmosa rapidez. De manera intencionada y agresiva dejaron de lado instrumentos que sirvieron para potenciar el proceso democrático y aplicaron en su lugar procesos centrados únicamente en la rentabilidad. Además, no consiguieron actuar a nivel internacional para compensar esta erosión de la autoridad en el plano nacional. Si la principal tarea económica que ha de tener el gobierno consiste en responder a las «fuerzas del mercado», proteger los derechos de la propiedad y mimar a las empresas, entonces la democracia está en peligro.

Una clara responsabilidad de los gobiernos es garantizar el respeto cabal de los derechos humanos, incluidos los derechos de los trabajadores. Esto es particularmente cierto en el caso de los derechos inscritos en la Declaración de la OIT relativa a los principios y los derechos fundamentales en el trabajo. Si bien las empresas multinacionales desempeñan un papel más importante que en el pasado, los gobiernos no deben utilizar esta excusa para dejar de proteger los derechos básicos de sus ciudadanos y de las personas que residen en él. Algunas cosas, incluidos los derechos humanos, no pueden privatizarse.



Otra esfera, que está relacionada con las presiones internacionales y competitivas, en la cual los gobiernos no han asumido sus responsabilidades es la del empleo precario e informal, que ha ido aumentando tanto en los países desarrollados como en desarrollo. La destrucción de las estructuras del empleo, sobre las que se basa en gran parte la legislación laboral, tiene graves consecuencias para los trabajadores y para sus sindicatos así como para la sociedad en general. Esto ha creado relaciones de trabajo complicadas y confusas. También ha dado como resultado una expansión del sector informal en el que los trabajadores tienen que sobrevivir y en el que la única ley es la ley de la jungla. Por muy innovadores, creativos y activos que sean los sindicatos en la manera de enfocar la sindicación, los gobiernos deben abordar a nivel nacional e internacional, el deterioro de la base de protección de muchos derechos de los trabajadores y esta cuestión debe convertirse en una prioridad tripartita para llevar a cabo una labor seria en la OIT. Estos cambios masivos también incrementan el poder de las empresas y pueden poner a los trabajadores en una situación en la que la decisión de constituir un sindicato también puede equivaler a la pérdida del empleo.

Una responsabilidad básica de los gobiernos es proporcionar un entorno en el que se proteja plenamente la libertad sindical contra las amenazas y los ataques, directos e indirectos, y se aliente la práctica de la negociación colectiva. Ya no basta con establecer ese marco básico y ese entorno propicio en el plano nacional. La OIT, junto con sus mandantes, debe desempeñar un papel importante para obtener que ese marco sea más eficaz en todos los niveles, incluso en la labor que realiza con otras instituciones internacionales.

#### Democratización de las instituciones de mundialización

Desde el inicio de la crisis asiática, en las reuniones del G8 y del Comité de Desarrollo FMI/Banco Mundial se ha reconocido que la celebración de consultas, el refuerzo de la capacidad, el respeto de los derechos humanos y el papel de los sindicatos son los cimientos necesarios para recuperarse de la crisis y para evitar que se produzcan nuevas crisis. Ahora es necesario que estos nuevos valores sociales se traduzcan en un cambio de las acciones que llevan a cabo las

principales instituciones internacionales de mundialización: el FMI, el Banco Mundial y la OMC.

La política social y las instituciones públicas y privadas que desarrollan y aplican políticas no pueden ser relegadas a un segundo plano. En Asia, mucho antes de la crisis, los sindicatos estaban abogando por un replanteamiento importante de las políticas sociales para modernizar la búsqueda de empleos, la educación y la formación y el sistema de relaciones laborales para adaptarlos a la era de la integración en un mercado mundializado.

Hacen falta investigaciones sobre cómo proporcionar mecanismos concretos para supervisar y apoyar el desarrollo social y garantizar que en las políticas de ajuste estructural se incluya siempre la protección de los grupos más vulnerables de la sociedad. Por ejemplo, la OIT ha calculado el costo y los beneficios que hubiera supuesto para Tailandia la introducción de un modesto sistema de seguridad social hace diez años. Los resultados demuestran que un gran número de personas hubiera podido protegerse de las pérdidas masivas de ingresos que los sumieron en la pobreza en los dos últimos años. Esos sistemas hubieran podido servir de estabilizadores económicos para limitar la celeridad y la gravedad de la recesión.

La cuestión que se plantea a la comunidad mundial es cómo conseguir la plena integración de los principios sociales en la labor del FMI y del Banco Mundial. El Banco Mundial está examinando ejemplos de prácticas óptimas en materia de política social, en sus reuniones anuales en Washington. A la ONU también se le ha dado un mandato para que examine el tema de los principios sociales que han de tener el FMI y el Banco Mundial, como parte de los preparativos de la importante cumbre que ha de celebrar en junio de 2000 para examinar el seguimiento de la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social. La OIT está desempeñando un papel vital en la promoción de su nueva Declaración, que requiere un apoyo activo del Banco Mundial y del FMI.

El hecho de contar con directrices eficaces sobre política social, elaboradas de la manera apropiada, puede cambiar de manera fundamental el historial de las políticas de ajuste estructural del FMI y del Banco Mundial. En un primer



momento, el FMI y el Banco Mundial deberían incorporar los planes de acción nacionales para el seguimiento de la Cumbre Mundial en sus políticas e instrumentos de préstamo, con inclusión de sus estrategias de asistencia a los países y de los documentos-marco de política económica.

La introducción de políticas sociales en la estructura de la economía mundial no debe detenerse y debe proseguir en la tercera conferencia ministerial de la OMC que se ha de celebrar más adelante en el presente año en Seattle. En los últimos 50 años, a medida que los obstáculos externos al comercio se han ido eliminando, los mercados de productos, de capitales y de trabajo han alcanzado un grado de integración cada vez mayor. El programa del GATT y de la OMC ha empezado a tener efectos más directos sobre las políticas y reglamentaciones nacionales. Esas políticas y reglamentaciones abarcan una amplia variedad de preocupaciones, muchas de las cuales no son puramente comerciales. Las normas de la OMC afectan actualmente a muchas esferas que anteriormente se consideraban principalmente una preocupación nacional. La política comercial implica actualmente la responsabilidad de una amplia gama de departamentos gubernamentales y una comunidad de mandantes, tanto ciudadanos como empresas, mucho más amplia y diversa. Además, la distinción entre el comercio de bienes y el de servicios se ha hecho cada vez más difusa, y en esto el papel que ha tenido la revolución de la tecnología de la información no ha sido insignificante.

El reto que se plantea a la OMC, y en Seattle, es garantizar un mandato político mucho más firme para construir un sistema de reglas multilaterales que cuente con un amplio apoyo popular. En particular, la OMC debe ocuparse de cómo garantizar una repartición justa de los beneficios del comercio mundial entre los países y dentro de los países. Con demasiada frecuencia, los países en desarrollo que desean mejorar sus condiciones de trabajo y de vida tienen que vender en los mercados mundiales a precios más altos que los países cuyos gobiernos suprimen los derechos de los trabajadores. A menudo las víctimas de esta situación son trabajadoras jóvenes y no sindicadas de las zonas francas industriales que anuncian la inexistencia de derechos sindicales como un incentivo para los inversionistas.

Los países que no respetan los compromisos que han contraído con las normas fundamentales del trabajo atentan contra la legitimidad del sistema de comercio mundial, al socavar los derechos básicos de los trabajadores. Este irrespeto de las normas laborales impide que se generalicen los beneficios potenciales del mercado libre. Por otra parte, una mejor observancia de los derechos básicos de los trabajadores constituiría un incentivo para aumentar la productividad y lograr una distribución más equitativa de los ingresos, lo cual a su vez estimularía la producción nacional y aceleraría el desarrollo económico.

El reto que se plantea a la comunidad comercial internacional en la actualidad consiste en idear procedimientos eficaces y aplicables para hacer presión sobre la minoría de países que viola de manera flagrante las normas básicas del trabajo, a fin de que cumplan sus compromisos. Es urgente que se adopten acciones para incorporar las normas básicas del trabajo aplicables en las medidas concretas que adopta la OMC para reforzar el peso de las normas de la OIT reconocidas en el plano internacional; la OIT debe seguir siendo la única entidad calificada para formular e interpretar tales normas.

#### Responsabilidad social de las empresas

Si bien gracias a la mundialización muchas empresas han obtenido los beneficios económicos que esperaban, es cada vez más evidente que muchas de ellas también son vulnerables debido a los vínculos que implica un aparato de producción mundializado y debido a que los consumidores son cada vez más conscientes de los temas de carácter social y ecológico. De allí la proliferación de códigos de conducta voluntarios y unilaterales. A pesar de que en muchos casos se trata de ejercicios de relaciones públicas, demuestran que hay una sensibilización internacional, que gracias a las comunicaciones mundializadas, traduce la preocupación que sienten los consumidores por las condiciones que prevalecen en los países productores de otras partes del mundo. En la medida en que esos códigos se basen en las normas fundamentales del trabajo de la OIT y sean debidamente supervisados por las empresas y verificados por fuentes independientes, pueden contribuir al respeto de los derechos de los trabajadores. Tal vez puedan alentar, aunque no reemplazar, las relaciones laborales. Con la



experiencia adquirida hasta el momento, aún es demasiado pronto para saber si esos códigos han contribuido al respeto de los derechos de los trabajadores. Este es el momento crucial para que la OIT defina el papel que ha de desempeñar en la esfera de los códigos de conducta, a fin de garantizar que estos códigos promuevan la misión de la propia OIT.

Otro hecho, más prometedor, es la negociación de acuerdos marco basados en las normas sobre derechos humanos de la OIT entre Secretariados Profesionales Internacionales (SPI) y varias empresas multinacionales. Estos acuerdos han mejorado las relaciones laborales y han proporcionado un método para resolver problemas concretos. También han contribuido a mejorar las comunicaciones dentro de las empresas y han sido útiles a ambas partes. Es importante que las reglamentaciones sobre cuestiones sociales y laborales que se adopten a la postre a nivel mundial se elaboren con los interlocutores sociales y que los gobiernos y las instituciones internacionales, en particular, la OIT, alienten y promuevan las relaciones laborales, que constituyen una forma sumamente flexible de regulación social.

En cuanto a los empleadores, hay graves obstáculos para lograr una asociación social mundializada, a pesar de que pueden citarse algunos ejemplos positivos. Uno de los problemas radica en un problema de actitud, ya que algunas empresas parecen creer que pueden seguir adelante indefinidamente sin dirigirse a los sindicatos y, en lugar de ello, recurrir a las llamadas técnicas de «responsabilización» que en la práctica no modifican el equilibrio del poder y en realidad no son más que otro medio de transmisión de las ideas de la dirección. Otro problema importante es que, en su mayoría, los empleadores no cuentan con estructuras internacionales que correspondan a las estructuras sindicales y capaces de desarrollar relaciones constructivas con el movimiento sindical. Los sindicatos libres tienen estructuras internacionales democráticas, autónomas y basadas en los sectores y la ocupación, es decir, los Secretariados Profesionales Internacionales (SPI). Si bien los SPI llevan a cabo una ingente labor sobre las multinacionales, que abarca desde campañas destinadas a empresas que aplican prácticas particularmente malas en todos los niveles, hasta el mantenimiento de buenas relaciones con acuerdos marco o de relaciones de cooperación más

informales, normalmente, no suele haber entidades equivalentes de empleadores de determinadas industrias o sectores. Esto complica con frecuencia la labor en las comisiones sectoriales de la OIT y los preparativos de tales reuniones, lo cual es otro indicio de la debilidad de las estructuras internacionales de los empleadores, que limita su capacidad para establecer una asociación social internacional.

### Los sindicatos en el siglo XXI

El Director General está en lo cierto cuando menciona que el movimiento sindical internacional tiene la responsabilidad de tratar de influir y de modelar el debate internacional sobre las cuestiones sociales y de otro tipo. Este papel político y sindical ha constituido una tarea fundamental de la CIOSL desde que se creó hace 50 años. Las organizaciones sindicales regionales asumen una función de representación similar, al igual que la Comisión Sindical Consultiva ante la OCDE.

Una de las principales tareas de la CIOSL y que ha fortalecido en los últimos años ha consistido en dar a conocer la opinión de los sindicatos en los debates sobre política internacional, a través de:

- Mejores consultas con los afiliados, los SPI y otros interlocutores, no sólo sobre el fondo de las políticas, sino también sobre las estrategias para alcanzar progresos;
- Campañas para alcanzar objetivos determinados que incluyen campañas sobre los derechos de los trabajadores y el comercio, sobre la igualdad de género y el trabajo infantil (además del apoyo prestado a algunas campañas de los SPI);
- Una utilización más eficaz de la tecnología de la información;
- Una mayor participación de los SPI en las campañas sobre cuestiones generales;
- Una mejor comunicación con los medios de comunicación públicos;
- Una mejor labor en las coaliciones con otros grupos de la sociedad civil;

50702



- Presiones a los gobiernos para que escuchen nuestros argumentos; y
- La ampliación del margen del diálogo con las instituciones financieras internacionales y otras instituciones.

Sin embargo, a pesar de estos progresos, aún queda bastante por mejorar. En todas las esferas antes descritas, es necesario hacer mucho más si queremos convertirnos en voceros más eficaces de los trabajadores en el ámbito internacional. La fuerza de la CIOSL depende del apoyo y de la participación activa que puedan dar nuestros afiliados y nuestros interlocutores internacionales en relación con estas cuestiones. En muchos países, nuestros afiliados han tenido que pelear importantes batallas en el plano nacional, que, en algunos casos, constituyen retos a su existencia misma. Debemos progresar mucho más en la comprensión de los vínculos que existen entre los temas nacionales e internacionales, de manera que se puedan abordar de manera más eficaz y se les pueda dar prioridad. Resulta cada vez más evidente que el debate nacional se está amoldando a la evolución mundial y que ya no basta con adoptar una respuesta puramente nacional.

El Director General menciona la necesidad de que los sindicatos reflejen las grandes preocupaciones de la sociedad y que estén en contacto con otros grupos de la sociedad civil. Por ser organizaciones de masa representativas de los trabajadores de casi todas las actividades de la vida, debemos responder a una amplia gama de preocupaciones de los miembros de los sindicatos, que también son ciudadanos y miembros de sus respectivas comunidades. Los propios sindicatos constituyen amplias coaliciones, que a menudo se encuentran entre las más representativas de la sociedad civil. Ello constituye una base apropiada y firme para trabajar con otros interlocutores en relación con temas de interés común. Sin embargo, para ello es necesario que comuniquemos mejor las opiniones y los principios de los sindicatos entre el público en general.

Evidentemente, en muchos países, la prensa sigue estando, en mayor o menor medida, bajo el control del gobierno o de las empresas que lo apoyan. Normalmente, esos gobiernos no acogen con agrado nuestro mensaje y es necesario buscar otros medios para comunicarse. También hemos observado una

concentración del capital y del control de los medios de comunicación en un número relativamente pequeño de empresas de nivel mundial. Esto tiene repercusiones sobre la naturaleza y el nivel de cobertura que se da a los sindicatos en los medios de comunicación. Los valores fundamentales del movimiento sindical tienen un gran respaldo popular en la mayoría de los países. Debemos examinar distintos modos de dar una difusión mejor y más amplia a nuestro mensaje en los planos nacional e internacional. Internet y el correo electrónico ofrecen algunas posibilidades de abrir nuevos canales de comunicación y de participación. Esta es una de las razones del interés que tenemos por esta discusión sobre el siglo XXI.

El Director General plantea la cuestión de la cooperación con otros elementos de la sociedad. Las ONG están desempeñando un papel cada vez mayor en la sociedad civil, tanto en el plano nacional como internacional. Dentro del movimiento sindical se han llevado a cabo muchas discusiones sobre la experiencia que hemos tenido hasta la fecha trabajando conjuntamente con las ONG. En el plano internacional, en esta discusión han tenido una participación particular la CIOSL y los SPI. Las experiencias examinadas han sido muy variadas, algunas de ellas muy buenas, otras muy malas, algunas se refieren a períodos muy largos y otras a campañas muy cortas centradas en un solo tema. Lo que ha quedado claro en el curso de esta reflexión es que es difícil aplicar una política general relativa a la cooperación de los sindicatos con las ONG. Hay muchos tipos diferentes de ONG que a menudo tienen objetivos y métodos muy distintos. La mayoría de ellos son bastante diferentes a los de los sindicatos, debido a que las ONG no disponen de una base importante de miembros que pagan cotización y no tienen que conciliar una amplia gama de intereses dentro de sus estructuras democráticas. Sin embargo, ya no se trata de saber si hay que cooperar o no con las ONG sino determinar qué tipo de relaciones conviene mantener con ellas, y con cuáles de ellas, para abordar temas que van variando y que pueden fomentar los objetivos comunes.

Como indica el Director General en sus comentarios, los sindicatos son una institución única en el sentido de que cuentan con una base popular, con cierto grado de poder económico y por ende, con el potencial para convertirse en



actores en las esferas social, económica y política. Esta es quizás la razón por la cual los gobiernos, en particular los que carecen de un mandato político legítimo, se sienten amenazados por los sindicatos. Es este papel múltiple el que la CIOSL, junto con sus afiliados y sus interlocutores, en particular los SPI, están tratando de fortalecer en el plano internacional. Partiendo del legado histórico del movimiento sindical internacional acumulado en un siglo, estamos tratando de modelar estructuras que lleguen hasta el lugar de trabajo, hasta las juntas de dirección de las empresas y hasta las cumbres de los jefes de Estado y de gobierno. Algunos han propuesto que la solución de los problemas laborales en el plano internacional consiste en trabajar y actuar como las empresas multinacionales que tienen operaciones en todo el mundo. Pese a que esto suena bien superficialmente y a que sin duda hay cosas que podemos aprender de las empresas multinacionales, en particular en materia de comunicaciones y tecnología, esta solución pasa por alto la naturaleza fundamentalmente diferente de éstas y de los sindicatos. Las empresas son estructuras de mando en las cuales puede tomar decisiones un número limitado de personas, y en algunos casos una sola persona. Esto puede dar a las empresas ciertas ventajas para hacer cambios y modificar la reasignación de recursos con rapidez. Sin embargo, nunca será un modelo para un movimiento sindical democrático, el cual se construye a partir de la base. El reto que tenemos ante nosotros consiste en incrementar nuestra fuerza a partir de las ventajas que nos da nuestro número de miembros y nuestro talante democrático.

Una de las maneras de hacerlo es aumentando y ampliando el nivel de participación nacional de los miembros de las agrupaciones afiliadas al movimiento laboral internacional. Muchos SPI están creando redes que, en el marco de políticas concertadas democráticamente, facilitarán la participación de más miembros. En el caso de la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF), la movilización de la solidaridad, basada en una participación mayor y más efectiva de las agrupaciones nacionales afiliadas, constituyó el principal tema de examen de su último congreso, y este examen está llevando a la adopción de medidas concretas para aumentar la capacidad de los afiliados para participar eficazmente en el movimiento de solidaridad internacional.

En el plano internacional, se han desplegado ingentes esfuerzos para aumentar la capacidad de organización de los sindicatos en el plano nacional. La CIOSL y sus organizaciones regionales disponen de programas de este tipo, al igual que la mayoría de los SPI. Uno de los enfoques utilizados consiste en ampliar el margen de organización y de negociación que ofrecen los acuerdos marco entre los SPI y las multinacionales. También hay muchas otras oportunidades de utilizar su ascendiente a nivel mundial y la solidaridad sindical para apoyar la labor de organización e influir en el comportamiento de las empresas además de las labores de educación y de formación sobre el terreno. En este campo se podría contar con la cooperación tanto de las estructuras sectoriales como confederales. El hecho de compartir la información sobre los progresos y los enfoques utilizados en la organización también cumple una útil función internacional. Esto ya se está dando a iniciativa de las agrupaciones afiliadas a la CIOSL en Europa central y oriental.

Hay que prestar especial atención a la organización de las trabajadoras y garantizar que los sindicatos reflejen sus intereses y sus preocupaciones. Es necesario que las mujeres se afilien a los sindicatos para luchar por la igualdad y la justicia y superen el legado de una discriminación en el lugar de trabajo, con frecuencia muy arraigada. También es necesario que los sindicatos acojan a las mujeres entre sus miembros y alienten su plena participación en el proceso de toma de decisiones para aumentar su fuerza y vitalidad.

Juan Somavía menciona la cohesión social en su discurso principal como una importante contribución de los sindicatos. Hace bien en llamar la atención sobre una característica poco valorada de los sindicatos. Afiliarse a un sindicato es uno de los pocos medios con que cuentan los excluidos socialmente y los marginados para dar a conocer sus problemas. La solidaridad no es sólo un eslogan para los sindicatos, es el motor de su capacidad para adoptar medidas en nombre de sus miembros. Tiene una importancia especial en un mundo en el que las divisiones étnicas y de otro tipo constituyen una grave amenaza para la paz. Los sindicatos constituyen una de las pocas instituciones, y en algunos casos las únicas, que reúnen a diferentes grupos de personas que tal vez no se asociarían o trabajarían juntas en ningún otro lado. Uno de los muchos ejemplos posibles es



el de Irlanda del Norte, en donde a todo lo largo de este siglo, los sindicatos han sido las únicas instituciones importantes que cuentan a la vez con miembros católicos y protestantes. Al concentrarse en el desarrollo de ese papel, incluido el fomento de la participación de las minorías y de las mujeres en los sindicatos y en la dirigencia, los sindicatos pueden fortalecerse, organizarse de manera más eficaz incluso entre los jóvenes, y ser una parte importante de las fuerzas que mantienen unidas a las sociedades. Del mismo modo, el movimiento sindical internacional es uno de los pocos foros en los que las personas que no pertenecen a las elites y que no son diplomáticos tienen la oportunidad de trabajar juntas y de comprender las preocupaciones y los intereses ajenos.

El Director General se refirió a los valores del sindicalismo. Los valores son constantes y fundamentales para nuestra propia existencia y supervivencia. No obedecen a los caprichos del mercado ni a la voluntad de los tiranos, públicos o privados. Su vigencia ha quedado demostrada y se ha afianzado en el campo de batalla. Responden y nutren esa chispa de solidaridad humana que tenemos en todos nosotros. Dudo que en este sentido el siglo XXI sea diferente al siglo XX. La gran diferencia es que tendremos que cambiar nuestras estructuras y métodos para obtener resultados tanto a nivel local como internacional.

Para concluir quisiera dar las gracias al Director General Juan Somavía por iniciar esta discusión mundial por Internet y por su estimulante discurso electrónico. También quisiera dar las gracias a los miembros de la Secretaría de la OIT por la labor que han realizado para llevar a cabo este experimento. Me complace poder aprovechar las posibilidades que ofrece este foro mundial informal, que ya cuenta con más de 600 participantes, en su mayoría del movimiento sindical y de círculos académicos, de poder llevar a cabo una discusión libre y abierta sobre el rumbo que debe tomar el movimiento en el próximo siglo. Estoy seguro de que todos aprenderemos de los demás y podremos aprovechar ideas que nos ayudarán a fortalecer el movimiento sindical libre internacional.<sup>47</sup>

---

<sup>47</sup> [http://www.civila.com7en\\_marcha/sindi3.htm](http://www.civila.com7en_marcha/sindi3.htm)

