



UNIVERSIDAD PANAMERICANA

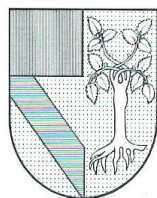
CAMPUS GUADALAJARA

LILIANA RAMOS ÁNGELES

**LA TRANSFORMACIÓN DE LOS SINDICATOS:
HACIA UN NUEVO ORDEN JURÍDICO-
ECONÓMICO- CONTEMPORÁNEO.**

**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, Jalisco, Noviembre de 2013.



UNIVERSIDAD PANAMERICANA
CAMPUS GUADALAJARA

DICTAMEN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

C. LILIANA RAMOS ÁNGELES

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: **“LA TRANSFORMACIÓN DE LOS SINDICATOS: HACIA UN NUEVO ORDEN JURÍDICO – ECONÓMICO CONTEMPORÁNEO ”**, 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 siete ejemplares como parte de su expediente al solicitar el examen.

Atentamente

EL PRESIDENTE DE LA COMISIÓN

DR. EDUARDO ISAIÁS RIVERA RODRÍGUEZ

Guadalajara, Jalisco. Agosto 1 de 2013.

DR. EDUARDO ISAÍAS RIVERA RODRÍGUEZ.

Coordinador General de la Licenciatura en Derecho de
la Universidad Panamericana, Campus Guadalajara.

P r e s e n t e.

Estimado Doctor:

A través de la presente le comunico a Usted que la alumna **Srita. LILIANA RAMOS ÁNGELES**, terminó bajo mi dirección el trabajo de investigación titulado "**LA TRANSFORMACIÓN DE LOS SINDICATOS: HACIA UN NUEVO ORDEN JURÍDICO - ECONÓMICO CONTEMPORANEO.**" con el cual aspira a obtener el título profesional de Abogado.

Considerando que el trabajo de investigación reúne los requisitos exigidos, tanto de forma y de fondo, para solicitar fecha para su examen profesional, es por lo que se emite el presente dictamen y continúe con el trámite de titulación de la referida pasante en derecho.

Agradeciendo de antemano las atenciones brindadas a la presente, hago propicia la ocasión para reiterarle las seguridades de mi consideración.

Atentamente.



Mtro. ESTANISLAO SOLÓRZANO BARÓN.

Director de Tesis.

DEDICATORIAS

A Dios nuestro señor:

Por llenarme de bendiciones, y permitirme llegar hasta este momento.

A mis Padres:

Por su amor y apoyo incondicional en todo momento.

A mi maestro Estanislao Solórzano Barón:

Por ayudarme y creer en mí para poder realizar esta investigación

A la Universidad Panamericana:

Por ser mi Alma Mater, y ser pilar fundamental de mi formación académica.

A Pedro y a mis hermanos:

Que junto con mis padres son lo mejor de mi vida.

A todos aquellos que me compartieron un pedazo de sus conocimientos:

Lic. María Marván Laborde,

Lic. Mayra Mora Olmos.

ÍNDICE

	Página.
INTRODUCCIÓN.	
Capítulo 1. Noción de Trabajo y Derecho del Trabajo.	12
1.1 Concepto de Trabajo en su acepción amplia.	12
1.2 Concepto y Definición del Derecho del Trabajo.	18
1.3 Naturaleza Jurídica del Derecho del Trabajo.	19
1.4 El Principio <i>In Dubio Pro Operario</i>	35
1.5 Elementos fundamentales de la relación laboral.	37
1.5.1 El trabajador.	37
1.5.2 El empleador.	39
1.5.3 La subordinación laboral.	42
1.6 La división del Derecho del Trabajo.	43
Capítulo 2. Derecho Colectivo del Trabajo.	45
2.1 Generalidades en torno al Derecho Colectivo del Trabajo.	45
2.1.1 Origen y Concepto.	45
2.1.2 Caracteres del Derecho Colectivo del Trabajo.	47
2.1.3 Naturaleza Jurídica.	50
2.1.4 Finalidad Normativa.	51
2.2 Las Instituciones del Derecho Colectivo del Trabajo.	53
2.2.1 La asociación profesional.	53
2.2.1.1 Asociación Profesional de Empleadores.	54
2.2.1.2 Asociación Profesional de Trabajadores.	55
2.2.1.3 La Coalición.	55
2.2.2 Las Convenciones Colectivas.	57
2.2.2.1 Consideraciones Preliminares.	57
2.2.2.2 El Contrato Colectivo.	59
2.2.2.2.1 Definición.	59
2.2.2.2.2 La Naturaleza Jurídica del Contrato Colectivo de Trabajo.	60
2.2.2.2.3 Requisitos Formales del Contrato Colectivo.	61
2.2.2.2.4 Sujetos y Contenidos del Contrato.	63
2.2.2.2.5 Duración, Revisión y Terminación de los Contratos Colectivos.	67
2.2.2.3 El Contrato Ley.	69
2.2.3 La Huelga.	71

2.2.3.1 Etapas de la Huelga.	72
2.2.3.2 La Terminación de la Huelga.	77
Capítulo 3. Surgimiento y Desarrollo del Sindicalismo en el Mundo. .	78
3.1 Presindicalismo.	78
3.1.1 Grecia.	79
3.1.2 Roma.	79
3.1.3 Las Guildas.	80
3.2 El sistema corporativo medieval.	81
3.2.1 Las corporaciones.	82
3.2.2 Los gremios.	84
3.2.2.1 Decadencia de las corporaciones gremiales y el arranque de las luchas sindicales.	86
3.3 Formación del Derecho Sindical.	88
3.3.1 Etapa de la Prohibición.	91
3.3.2 Etapa de la Tolerancia.	93
3.3.3 Etapa de la Reglamentación.	94
Capítulo 4. Surgimiento y Desarrollo del Sindicalismo en México. ...	97
4.1 Los artesanos en la época precolombina.	97
4.2 Los gremios en el México virreinal.	98
4.3 México en la Independencia.	100
4.3.1 La Constitución de 1857.	101
4.4 El Movimiento Obrero en la segunda mitad del siglo XIX y la Pre-revolución.	102
4.4.1 Las Huelgas de Cananea y Río Blanco.	104
4.4.2 El Partido Liberal Mexicano.	105
4.5 El movimiento sindical y la Revolución.	106
4.6 El congreso constituyente de 1916-1917 y la declaración de los derechos sociales.	107
4.7 De Venustiano Carranza a Lázaro Cárdenas.	109
4.7.1 El movimiento obrero entre 1917 a 1931.	111
4.7.2 La Ley Federal del Trabajo de 1931.	115
4.7.3 El movimiento obrero en el Cardenismo (1934-1940).	116
4.8 El movimiento obrero hacia el capitalismo.	120
4.8.1 El movimiento obrero en el gobierno de Ávila Camacho.	120

4.8.2 La política laboral del Estado.	123
4.9 Hacia el Capitalismo.	124
4.10 Los primeros intentos de autonomía sindical.	128
4.11 La etapa de las contradicciones.	130
4.12 La crisis y la Ley Federal del Trabajo de 1970.	131
Capítulo 5. El Derecho Sindical.	135
5.1 Etimología.	135
5.1.1 Definiciones doctrinales.	135
5.2 Fines que persiguen los sindicatos.	136
5.3 Medios de acción.	138
5.3.1 Medios de acción directa.	138
5.3.2 La Negociación Colectiva.	139
5.3.3 Las Comisiones Mixtas.	140
5.3.4 Servicios sindicales de asistencia social.	140
5.3.5 Acción Política.	141
5.4 Los Principios Sindicales.	141
5.4.1 Principio de Libertad Sindical.	142
5.4.1.1 El Principio de Libertad Sindical en el Derecho Internacional	144
5.4.1.2 El Principio de Libertad Sindical en México.	147
5.4.2 Principio de Exclusividad.	148
5.4.3 Principio de Unicidad.	148
5.4.5 Principio de Autonomía Sindical.	150
5.4.5.1 El Principio de Autonomía Sindical en el Derecho Mexicano.	150
5.4.6 Principio de Democracia.	153
5.4.6.1 El Principio de Democracia Sindical en el Derecho	
Internacional.	154
5.4.6.2 La Democracia Sindical en el derecho positivo mexicano....	155
5.4.6.3 La aplicación real de la Democracia Sindical en México.	156
5.4.7 Principio de Pluralismo Sindical.	156
Capítulo 6. Clasificación, Personalidad y Capacidad Jurídica de los	
Sindicatos.....	158
6.1 Clasificación de los Sindicatos.	158
6.1.1 Sindicato de Trabajadores.	159
6.1.2 Federaciones y Confederaciones.	161
6.1.3 Sindicato de Patrones.....	161
6.2 Teorías acerca del nacimiento y de la personalidad jurídica-colectiva	
de los sindicatos.	162

6.3 Capacidad de los Sindicatos.....	165
6.4 La representación de los miembros.	166
6.5 Las prohibiciones.	167
Capítulo 7. Derecho Comparado.	170
7.1 España.	170
7.1.1 Aspectos negativos sobre la situación actual en España.	171
7.1.2 Aspectos Positivos.	175
7.2 Argentina.	181
7.2.1 Aspectos Negativos.	181
7.2.2 Aspectos Positivos.	182
Capítulo 8. Régimen del sindicalismo burocrático.	187
8.1 Justificación.	187
8.2 Breve análisis del marco constitucional de los trabajadores al servicio del Estado.	189
8.2.1 Antecedentes.	189
8.2.2 Marco Normativo vigente.	190
8.3 Situación de los trabajadores al servicio del estado y su sindicalismo.....	192
8.3.1 Legislación laboral actual de los trabajadores al servicio del Estado.	192
8.3.2 Situación del sindicalismo burocrático.	194
8.3.2.1 Federación de Trabajadores al Servicio del Estado, pilar indispensable del Estado Mexicano.....	195
8.3.2.2 Escenario actual y consideraciones finales.	200
Capítulo 9. Sindicalismo y Corporativismo.	204
9.1 ¿Sindicalismo en crisis?	211
9.1.1 Declive de la densidad sindical en México.	211
9.2 Escenario de las consecuencias sociales, políticas y económicas del corporativismo sindical.	214
9.3 Principales retos que debe enfrentar el sindicalismo.	224
9.4 Concepto, importancia, alcances y limitaciones de la Transparencia sindical.	226
9.4.1 Marco normativo y Definiciones fundamentales en la materia. ...	232
9.4.2 Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental.	237

9.4.3 Lucha ejemplar del IFAI por acabar con las prácticas corporativas.	239
9.5 Referencias internacionales en materia de Transparencia.....	250
9.5.1 Ley Orgánica de Libertad Sindical en España.	250
9.5.2 Estados Unidos de Norteamérica.	252
9.5.3 Decreto-Ley en Francia.	254
9.6 Ejercicio indiscriminado de la Huelga.	255
9.7 Nuevo siglo, nuevas realidades y necesidades.	258
9.7.1 Año 2012, año de la Iniciativa Preferente que modernizó la Ley Federal del Trabajo.	258
9.7.2 Una reforma en materia de transparencia y rendición de cuentas sindical incompleta.	265
9.7.3 Retos de una nueva forma de negociación colectiva.	270
9.7.4 Los sindicatos hacia una nueva cultura laboral.	271
9.7.5 Bases de un nuevo sindicalismo mexicano.	274
Conclusiones.	277-
	281
Propuestas.	282-
	288
Anexos.	289-
	336
Bibliografía.	337-
	346

INTRODUCCIÓN

Antes de entrar al estudio de la presente investigación, es importante hacer mención que como todos sabemos un trabajo de Tesis es perfectible y su estudio allende al tiempo que deviene en interminable. En lo personal, mi labor de investigación inició a principios del año 2011 y durante todo este tiempo principalmente hasta el día de hoy, gracias a las reformas realizadas a la Ley Federal del Trabajo (*noviembre 2012*) y a la Ley del Instituto Federal de Acceso a la Información Pública Gubernamental, han hecho que mi Tesis diera un giro de 180° grados, no obstante lo cual me llevó a decidir a no cambiar por completo el rumbo ni el contenido de la misma, ya que aún ante las recientes reformas que tocaron la vida sindical, mi trabajo abarca mucho más que lo acontecido a finales del sexenio de Felipe Calderón; como el título de mi Tesis lo dice “La transformación de los sindicatos: hacia un nuevo orden jurídico- económico contemporáneo”.

La semilla que dio fruto a este trabajo, germinó cuando estuve realizando mi servicio social, en unos de los departamentos jurídicos de la Secretaría de Educación Jalisco (DRSE 2), lo que viví, lo que observé, lo que pude aprender, hicieron que surgiera en mí la inquietud de investigar quiénes o qué factores han propiciado los grandes problemas educativos que enfrenta nuestro país, lo cual me llevó a deducir que uno de los principales responsables de este problema, era su sindicato. Y es así como decidí, con la ayuda de mi asesor jurídico, de mi maestro de Tesis, de diversos laboristas y políticos como María Márvan Laborde, emprender este largo viaje acerca de nuestro sindicalismo mexicano; llevándome a comprender que es un factor que no solamente afecta a la educación, sino también a nuestra economía, a nuestra política y a nuestra sociedad.

La presente obra, puedo decir que es está dividida en dos partes: una doctrinal y otra práctica. La parte doctrinal de mi estudio empieza con las definiciones del Derecho del Trabajo, el concepto de trabajador, empleador, sindicato y sus

características. Después continuó a través del método histórico con las instituciones del Derecho Colectivo, sus orígenes a nivel internacional, nacional y su evolución.

Gradualmente una vez delimitado mi campo de acción, incursiono propiamente en el derecho sindical, estudiando los principios sindicales, su clasificación legal y su personalidad. Lo anterior me lleva a hacer una pequeña escala en el Derecho comparado, principalmente entre España y Argentina, con el fin de analizar a través del método deductivo y comparativo los aspectos negativos y positivos que envuelven la vida sindical de estos países.

Después, me percaté que no puedo dejar de lado el régimen sindicalista burocrático, al comprender que ha sido un factor que sin duda ha contribuido a la crisis sindical actual, por lo que realizo un breve análisis de sus antecedentes, de su marco constitucional y de la situación que viven hoy en día los trabajadores al servicio del Estado con sus organizaciones sindicales.

Al haber agregado el régimen burocrático, empieza a dar forma la parte práctica de mi investigación, la cual para efectos de estudio, comienza con los factores que han propiciado la crisis sindicalista, como lo es el corporativismo sindical, la baja tasa de sindicalización, la poca confianza ciudadana a dichas organizaciones, etcétera. Posteriormente, hago otra breve escala con el fin de desentrañar el escenario actual del sindicalismo y sus consecuencias sociales, políticas y económicas y los principales retos a los que hoy en día se debe enfrentar, para llegar a ser un sindicalismo moderno, un sindicalismo responsable, un sindicalismo transparente, un sindicalismo que rinda cuentas.

Pero no es solamente un sindicalismo que sea transparente y que rinda cuentas, como al día de hoy las reformas así lo han establecido, sino que se necesita un sindicalismo que en conjunto con la autoridad laboral, estén conscientes de la problemática actual: en suma, un sindicalismo responsable, no solamente con sus agremiados, sino también con clase la trabajadora en general y ante la sociedad.

Exhorto a todos aquellos interesados que profundicen en las páginas de esta investigación, en donde plasmo historia, y presente, a conocer que la problemática que aquí se describe, no se resuelve o se supera mediante una transformación legal, ya que no hay reformas suficientes que puedan dar por terminada esta situación, la cual está aniquilando la única arma de defensa legítima de los trabajadores organizados, por más avances en la regulación de la vida sindical, por más órganos de control que se instauren, por más facultades que se le dé al IFAL, no va a existir un verdadero cambio, si no hay voluntad de todos los mexicanos, incluyendo líderes sindicales y políticos, en cambiar el rumbo y el modelo adoptado.

CAPÍTULO 1. NOCIÓN DE TRABAJO Y DERECHO DEL TRABAJO

1.1. Concepto de Trabajo en su acepción amplia.

“El trabajo está en función del hombre, y no el hombre en función del trabajo”.

Todos tenemos noción de lo que denominamos trabajo. Lo consideramos sinónimo de una actividad provechosa de esfuerzo, ya sea intelectual o físico, encaminado a un fin valioso.

La palabra trabajo proviene del latín *trabs, trabis, traba*, y del vocablo *labore*, al ser un instrumento de sujeción del hombre y la Real Academia de la Lengua Española, deriva su procedencia del latín *tripaliare, tripallium*, del cual se deduce la acción de esfuerzo y actividad.

La Biblia, señala que el hombre está destinado al trabajo, en el cual Dios lo encomendó a someter la tierra, ya que el ser humano es creado para trabajar, como el ave para volar, por lo que el trabajo es un derecho a la medida del hombre.

El trabajo es primordialmente un proceso que encuentra su origen en la relación del ser humano con la naturaleza, en virtud de tener la capacidad de transformarla y adaptarla a sus necesidades, la energía humana o fuerza de trabajo es el único patrimonio originario del hombre y auténticamente suyo. El hombre es “heredero del trabajo de generaciones y al mismo tiempo, coartífice del futuro de quienes vendrán después de él”¹.

El Dr. Guillermo Cabanellas expresa que: “el trabajo siempre ha existido en la humanidad, ya sea que los orígenes del hombre se refieran a un estado paradisíaco

¹ Juan Pablo II, *Laborem Exercens*, II ed., México Ediciones Paulinas, 1981, p. 70.

o, por el contrario, que se contemplan en las épocas prehistóricas en que los hombres tenían que luchar unos contra otros y contra las fuerzas de la naturaleza”².

El hombre es el único ser con cualidades productivas en el sentido económico, pues ha transformado su entorno a través del tiempo, hasta alcanzar en la actualidad una sociedad moderna.

El Diccionario de la Real Academia Española, define al trabajo de la manera siguiente: “esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza”³, por lo que podemos deducir que la energía empleada por el hombre se convierte en un satisfactor al resolver las necesidades individuales y sociales.

Por otro lado, el autor Rodríguez Mancini⁴ define al trabajo como aquella parte esencial del hombre, encaminada a lograr sus frutos y su desarrollo como ser humano en todos los ámbitos, ya sea personal, familiar o en sociedad.

José Manuel Lastra Lastra, ha expresado: “la historia del trabajo avanza despacio porque tiene que conducir, con pasos lentos, pero firmes las esperanzas de millones de trabajadores, hacia la justicia social”⁵.

El trabajo presenta múltiples enfoques a lo largo del tiempo, entre los que sobresale la explotación, el cual da origen a la existencia del Derecho Laboral debido a que el trabajo es un derecho fundamental y al ser constituido como tal, es necesario limitar aquellas acciones ejercidas por la sociedad o el Estado en su ejercicio como autoridad, que atenten o violen dicho derecho. A su vez, el trabajo presenta elementos distintivos, afirma el autor Martínez Vivot⁶, al destacar que el

² CABANELLAS, Guillermo, *Apud.* GUERRERO, Euquerio, *Manual de Derecho del Trabajo*, vigésima edición, Porrúa, México, 1998, p.15.

³ DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA, Real Academia Española, vigésima primera edición, Espasa Calpe, Madrid, 1992, p. 1420.

⁴ RODRIGUEZ MANCINI, Jorge, *Curso de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Astrea, Buenos Aires, 1993, p. 2.

⁵ LASTRA LASTRA, José Manuel, *Derecho Sindical*, tercera edición, Porrúa, México, 1999, pp.1-2.

⁶ MARTÍNEZ VIVOT, Julio J., *Elementos de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, sexta edición, Astrea, Buenos Aires, 1999, p.1.

trabajo es personal, voluntario, dependiente y por cuenta ajena. Es personal al ser ejercido por el propio interesado, dependiente o subordinado al poder disciplinario y de dirección por parte del empresario, es voluntario en virtud de que la esclavitud o servidumbre han sido eliminadas en los sistemas político-sociales, elemento que en la actualidad es susceptible de cuestionarse al existir hechos tales, como la explotación infantil, o el exceso de jornadas laborales, etc... acontecimientos que dejan en duda si realmente se ha erradicado como tal la esclavitud.

A continuación, me referiré al concepto de trabajo, que fue evolucionando a través del tiempo y de las diversas culturas que lo aplicaron y regularon:

- El trabajo en Grecia y Roma. En la antigua Grecia, el trabajo estaba dividido en dos ámbitos: el trabajo físico y el intelectual; el primero de ellos estaba enfocado a la esclavitud y el segundo a los ciudadanos, por tanto la esclavitud era una condición jurídica socialmente aceptada. El gran filósofo Aristóteles expuso en su teoría de la *servidumbre natural*, que algunos hombres por naturaleza eran libres y otros sometidos a la esclavitud, “siendo hombre, no es por naturaleza de sí mismo, sino de otro, éste es esclavo por naturaleza”,⁷ justificando dicha figura al proclamar que es justa y conveniente, en virtud de que la propia naturaleza ha sido la que ha determinado que algunos hombres sean libre y otros esclavos.

Por otro lado en Roma, era evidente que la economía descansaba sobre la esclavitud, pues el concepto de trabajo libre como suprema manifestación de la voluntad y fuente de riqueza, no había sido descubierta aún; la idea de trabajo era una contribución forzosa impuesta a los esclavos, por lo que la esclavitud se reducía a una situación jurídica, tal como se establecen en las XII Tablas las causales de sometimiento en favor del otro. Como por ejemplo:

⁷ Aristóteles, *Política*, Libro I, Cap. II, México, Editorial Porrúa, pp. 159,-161.

- a) La negativa o simplemente la abstención de inscribirse en los registros de censos.
- b) La omisión al pago de impuestos.
- c) No participar en el servicio militar.
- d) Ser sorprendido en la comisión del delito de robo, pena que más tarde con el avance del Derecho fue conmutada por una sanción pecuniaria.
- e) Por no pagar una deuda, ya que era permitido someter al deudor como esclavo, estableciéndolo como concepto de garantía en caso de incumplimiento. Y por lo que tiempo más tarde, gracias a la *Lex Poetilia Papiria* (326 a C.), se estipuló la prohibición del encarcelamiento por deudas civiles.⁸

Por lo que podemos declarar que la condición de hombre libre podía perderse por las causas anteriormente mencionadas, entre otras, en Roma junto a la existencia de las personas físicas, las personas morales fueron asociaciones o corporaciones, unidas entre sí de forma voluntaria para la consecución de un fin común. Las cuales poseían el nombre de: “*societas, collegium, corpus, universitas*, etcétera.” Conformándose como los primeros antecedentes de la figura del *sindicato*.⁹

- La figura del Colonato. Con el transcurso del tiempo, aproximadamente en el siglo III d.C., debido a la existencia del imperialismo como forma de gobierno central, el cual se debilitaba día a día y con la existencia de las figuras llamadas provincias, las cuales iban adquiriendo una mayor autonomía, condujeron a la paralización de varias actividades comerciales y de conquista y que por consecuencia se fue dando la extinción de la esclavitud, dando como resultado un cambio en la concepción de trabajo, al ser enfocada en la figura del: “colonato”; que el antiguo derecho romano denominó *colonatus*, consistente en explotar las tierras a través de colonos, (antes esclavos) estos se unían de manera perpetua a la tierra

⁸ HUBER OLEA, Francisco José, *Diccionario de Derecho Romano*, primera edición, editorial Porrúa, México, D.F., 2000.

⁹ PETIT EUGÉNE, *Tratado Elemental de Derecho Romano*, México, UNAM, 1982, p.53. *Apud*. LASTRA LASTRA, *Op. Cit.*, p. 4.

ajena, con el propósito de cultivarla, asegurando una renta al propietario de la misma.

Dicha institución fue afirmándose en la vida social del pueblo romano mereciendo la protección del gobierno imperial. Su gran trascendencia radicó en que “a través del *servus terrae* se aseguraba la fuerza de trabajo necesaria para el cultivo de enormes extensiones de tierras”¹⁰. El hombre en esta época ejercía su libertad en forma limitada, ya que tenía la capacidad de contraer matrimonio y de ser acreedor o deudor, pero siempre vinculado contractualmente al trabajo de las tierras de su amo.

Debido a la esclavitud, la idea del “contrato de trabajo” no fue una figura jurídica utilizada en la antigua Roma, pero podemos decir que surgió la *locatio* o arrendamiento, comprendiendo tres tipos de relaciones:

- a) La *locatio-conductio rei*, (arrendamiento de cosas).
- b) La *locatio-conductio operis*, (arrendamiento de obra).
- c) La *locatio-operis*, (arrendamiento de servicios), siendo “la típica expresión del trabajo por cuenta ajena”¹¹.

Relaciones que perduraron en el ámbito del derecho civil, pero que tiempo después fueron transformándose gracias a la consolidación de las ideas liberales y principios rectores del mundo contractual, tales como: autonomía de la voluntad de las partes, libertad de contratación y seguridad jurídica, las cuales sembraron una desventaja, al no ser tan eficaces para el trabajador, ya que no es viable considerar que las partes son económicamente iguales.

- Sistema Feudal. Después, entre siglos IX y XVI se desemboca una organización social, política y económica basada en el feudalismo, caracterizada

¹⁰ LEMUS GARCÍA, Raúl, *Derecho Romano*, México, editorial Limsa, 1964, p.38. *Apud*. LASTRA LASTRA, José Manuel, *Op. Cit.*, p.5.

¹¹ GARCÍA, Manuel Alonso, *Curso de Derecho del Trabajo*, cuarta edición, Barcelona, editorial Ariel, 1973, pp.56 y 57. *Apud* . *Ibidem*. p.8.

por dos cosas: el predominio de la riqueza agraria y un nuevo orden social, aquí el concepto de trabajo es un poco más libre que en colonato, en virtud de comenzarse a hablar de campesinos o siervos, sometiéndose al señor para poder sobrevivir, ya que evidentemente no podían disponer libremente de su fuerza de trabajo o del resultado, estando obligados a labrar la tierra y garantizar una renta al señor feudal y este último al rey; sin embargo el siervo, poseía un aliciente en su trabajo, ya que tenía el deber de trabajar algunos días las tierras del empleador y los otros restantes podía labrar su propia tierra. En el periodo de 1150 y 1300 se fueron consolidando las superestructuras institucionales y espirituales del feudalismo, empezándose hablar de un desarrollo en el trabajo industrial y mercantil, y fue aquí donde el siervo podía transformarse en ciudadano libre si conseguía huir de su señor y permanecer en una ciudad franca o libre, realizando un trabajo para poder conseguir una carta de ciudadanía, otorgada por los señores a cambio de rentas fijas. El siervo al tener tal derecho, trajo como resultado la caída del sistema feudal por la baja productividad, dándose sequías en las tierras, y al mismo tiempo con la inserción del capitalismo, se fue maquinizándose la artesanía y el comercio en virtud de los inventos que fueron mejorando considerablemente el proceso de producción, por lo que se empezó hablar de corporaciones o gremios, dándose el declive definitivo entre los siglos XVI y XVII.

- Europa en el siglo XVI. Un momento clave para llegar a comprender, lo que ahora es el concepto de trabajo, fue el papel tan importante del capitalismo, de la revolución industrial y de la revolución francesa. Al sustituir el capitalismo al sistema feudal en el siglo XVI, especialmente en Inglaterra, el cual estaba fundado en la propiedad privada, en la libertad económica, en la autorregulación del mercado y en la poca coercitividad del Estado, permitiendo que los trabajadores fueran libres. Pero invariablemente en esta etapa no se alcanzó a proteger el trabajo debidamente, al considerar predominante el sistema económico y creador de riqueza al capital, colocándolo superiormente como elemento de producción.

Aunado a este sistema económico, la revolución industrial y francesa desencadenaron transformaciones tanto sociales como laborales, especialmente a finales del siglo XVIII y principios del siglo XIX, en donde la situación de los trabajadores fue la peor que en cualquiera de las épocas anteriores, pues ésta se había transformado en una nueva expresión social de la esclavitud, basada en los siglos pasados, ya que con la transformación de los medios de producción, la industrialización y maquinización, los accidentes y riesgos de trabajo se multiplicaron, dándose como consecuencia el incremento de muertes, mutilaciones y enfermedades originadas por el trabajo, por lo que fue necesario la creación de la responsabilidad objetiva en la teoría del riesgo, por la doctrina del francés jurista Louis Joserrand, estableciendo la responsabilidad al dueño de un establecimiento por haber generado riesgo y por consiguiente la obligación de reparar el daño hasta determinado monto, dicha indemnización no era integral, sino tarifada.¹² Teoría adoptada por la mayoría de los países europeos y en México consagrada en el artículo 123º, apartado A, fracción XIV, de nuestra Carta Magna.

1.2. Concepto y definición del Derecho del Trabajo.

El derecho del trabajo, por naturaleza se orienta a proteger y tutelar a la clase trabajadora y surgió para reivindicar al trabajador ante los tratos injustos e inhumanos que se le dieron en las etapas anteriormente mencionadas. El concepto de derecho del trabajo a lo largo de la evolución histórica ha recibido diversas denominaciones, tales como: derecho industrial, obrero, sindical, social e incluso hasta económico, en virtud de su intrínseca relación con la generación de riqueza por medio del empleo de la actividad física o intelectual del hombre.

El doctor Alberto Trueba Urbina definió a esta disciplina como: “el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a

¹² GRISOLIA, Julio Armando, *Derecho del trabajo y de la Seguridad Social, Manual Teórico Práctico*, Depalma, Buenos Aires, 1998, p.15. *Apud.* CHARIS GÓMEZ, Roberto, *Fundamentos del Derecho Sindical*, Editorial Porrúa, México, 2003, p.4.

todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana”.¹³

El maestro Jesús Castoreña define al Derecho del Trabajo como: “aquel conjunto de normas que rigen las relaciones de los asalariados con el patrono, con los terceros o con ellos entre sí, siempre que la condición de asalariado sea la que se tome en cuenta para dictar esas reglas.”¹⁴

Por otro lado, el autor Sánchez Alvarado expresó que el Derecho del Trabajo:

Es el conjunto de principios y normas que regulan, en su aspecto individual y colectivo, las relaciones entre trabajadores y patronos; entre trabajadores entre sí y patronos entre sí, mediante intervención del Estado, con objeto de proteger y tutelar a todo aquel que preste un servicio subordinado, y permitirle vivir en condiciones dignas, que como ser humano le corresponden para que pueda alcanzar su destino¹⁵.

La definición del Mtro. Sánchez Alvarado, es en definitiva la más completa, al comprender: 1.- Los principios y normas que forman al Derecho del Trabajo; 2.- Mencionar la intervención estatal, como aquel elemento indispensable en la lucha de la justicia social; 3.- Contemplar la pluralidad de sujetos participes de las relaciones y de los conflictos laborales; y por último 4.- Haber resaltado la justa dimensión de las condiciones dignas para el trabajador.

1.3 Naturaleza Jurídica del Derecho del Trabajo.

El derecho ha adquirido su actual denominación, gracias a su evolución. A la vez para poder entender su naturaleza jurídica debemos partir de sus características y principios, por ser elementos fundamentales que le dan origen a tal concepto, en este sentido el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española define la naturaleza como: “esencia y propiedad característica de cada ser. Virtud, calidad o

¹³ TRUEBA URBINA, Alberto, *Nuevo Derecho del Trabajo*, Teoría Integral, cuarta edición, Porrúa, México, 1977, p. 135.

¹⁴ CASTORENA, Jesús, *Tratado de Derecho Obrero*, Jaris, México, 1942, p.17

¹⁵ SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo, *Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo*, t.I, Oficina de Asesores del Trabajo, México, 1967. p.36.

propiedad de las cosas”¹⁶. Conforme a lo expresado, la palabra naturaleza precisa el elemento fundamental del objeto.

El establecimiento de las características del derecho del trabajo, depende de varios elementos, tales como: la diversidad de matices en legislaciones del mundo, ya que en algunos países su legislación es más enfocada a la protección del capital privado, en contraposición a los países de influencia socialista, en los cuales las condiciones históricas, sociales y económicas que viven las naciones, determinan qué punto de vista ideológico predominará en su forma de aplicación del derecho, así como en su evolución. Por consiguiente, podemos deducir que en cada Estado podrá variar las características formativas del derecho del trabajo.

En el caso de México, el maestro Néstor De Buen L.¹⁷ expresa algunos acontecimientos que ejercieron predominio al momento de definir cuáles eran las características esenciales de nuestro derecho laboral; uno de ellos fueron los primeros años de la Revolución, en los cuales se dictaron las normas de trabajo iniciales, gracias al interés del Estado en las relaciones de los trabajadores, dando surgimiento así al artículo 123^o Constitucional y la Ley Federal del Trabajo de 1931.

Otro acontecimiento importante, fue en la época de los años treinta y cuarenta, cuando se empezó una etapa de consolidación económica proteccionista del Estado, debido a las fuertes medidas del presidente Lázaro Cárdenas al rescatar de manos extranjeras la industria petrolera y darle impulso a la materia agraria, al crear los famosos ejidos en el sector agropecuario.

Tiempo después, otros acontecimientos que dieron lugar a las características esenciales de nuestro derecho laboral, se sucedieron en la presidencia de Adolfo López Mateos, cuando otorga al Estado el control de los ferrocarriles y establece la nacionalización de la industria eléctrica, creando la Comisión Federal de Electricidad,

¹⁶ REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, *Diccionario de la Lengua Española*, vigésima primera edición, Espasa Calpe, Madrid, pp. 1011-1012. *Apud.* CHARIS GÓMEZ, Roberto, *Op. Cit.*, p.7

¹⁷ *Vid.* DE BUEN L. Néstor, *Derecho del Trabajo*, Tomo I, editorial Porrúa, México, 1999, pp. 93-109.

adicionando tal facultad en el artículo 27º Constitucional, el cual a la letra estipula: “Corresponde exclusivamente a la nación generar, conducir, transformar, distribuir y abastecer energía eléctrica, que tenga por objeto la prestación del servicio público. En esta materia no se otorgarán concesiones a los particulares, y la nación aprovechará los bienes y recursos naturales que se requieran para dichos fines”¹⁸. De igual manera, se decretaron derechos para la clase trabajadora; tales como: derecho a percibir parte de las ganancias, y derecho a un aguinaldo a final de año. Así mismo se dio origen al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE). Por lo tanto podemos deducir que esta época, fue la época de consolidación de la seguridad social para los trabajadores y sus familias, ya que anteriormente en los años cuarenta, en el gobierno de Ávila Camacho se había creado al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).

A la par de estos acontecimientos, también se fue interviniendo en las acciones de la banca, principalmente al crear en 1933 Nacional Financiera S.A., la cual de forma conjunta con los bancos nacionales de crédito agrícola y ejidal fueron instrumentos de crédito para las micro pequeñas y medianas empresas mexicanas. De igual manera, debiendo mencionar la instauración de organismos paraestatales como el Instituto Nacional de la Vivienda, después Instituto Nacional para el Desarrollo de la Comunidad Rural y de la Vivienda Popular.

En resumen todas estas medidas se reflejan un Estado que deja de lado su perfil de árbitro y culmina su actuar intervencionista en 1982 con la nacionalización total de la banca.

Pero al mismo tiempo, surge un proceso de integración del movimiento sindical, al nacer en mayo de 1918 la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM) por acuerdo del III Congreso Nacional Obrero, bajo el apoyo del presidente Plutarco Elías Calles. Y ya para el mes de febrero de 1936, con el soporte del presidente Lázaro Cárdenas, se crea la Confederación de Trabajadores de México

¹⁸ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

(CTM), la cual puedo afirmar que fue tanta su influencia, que desplazó a la CROM como organismo dominante en el ámbito sindical, lo cual ha venido presentándose hasta nuestros días.

Lo cierto es que el sindicalismo, mediante el ejercicio del derecho de huelga, la obtención y revisión de los contratos colectivos, es un elemento de equilibrio entre los factores de producción. Lamentablemente el actuar de las organizaciones sindicales es contrario a sus objetivos, la falta de credibilidad de los dirigentes, la incultura, el desconocimiento de derechos por parte de los subordinados, el temor por las represalias, etc...., han impedido que los sindicatos tengan la fuerza que deberían tener y seguir el espíritu por el cual fueron creados.

Estos acontecimientos brevemente narrados, dan explicación del por qué la naturaleza jurídica de nuestro Derecho del Trabajo posee determinadas características, ya que sin el devenir histórico no podemos entender su objeto y naturaleza en sí mismo.

A continuación, me permitiré desarrollar las características y principios que conforman la naturaleza del derecho del trabajo. Entre sus características sobresalen las siguientes características:

a) Derecho protector de la clase trabajadora: es un derecho clasista a favor de los trabajadores, un derecho que piensa en el hombre como tal, en su salud y dignidad, como objetos fundamentales de protección.

En contra de estas ideas, Néstor De Buen en su libro Derecho del Trabajo, cita autores como Ernesto Krotoschin, el cual afirma lo siguiente:

En la medida en que se da a los trabajadores acceso a la propiedad de los medios de producción, pero también en cuanto mediante el desarrollo de los métodos de colaboración se les hace participar en la administración y utilización de aquéllos, el derecho del trabajo deja de ser un derecho de clases, y se convierte en un derecho de

superestructura, que tiende a la superación de las diferencias y a atribuir su lugar a cada uno de los grupos sociales.¹⁹

En un similar sentido, Guillermo Cabanellas sostiene que: "...la legislación laboral no constituye tal cosa (un derecho de clase) sino el conjunto de leyes dictadas para restablecer el equilibrio entre las partes que interviene en la producción, situando en un plano de igualdad a los patronos y trabajadores;..."²⁰.

Por lo anterior, podemos establecer que el derecho del trabajo va más allá de ser un derecho de clase, debido a que va encaminado a mantener la paz social, al instaurar un equilibrio entre los derechos y obligaciones, tanto del capitalista como de los trabajadores, por lo que es inconcebible crear una norma que reconociera prerrogativas a una sola parte y obligara a la otra, es por eso que vemos en nuestro derecho un juego de intereses; por ejemplo en el artículo 123^o Constitucional, encontramos el derecho patronal de organizar sindicatos, y el derecho del paro, y a la vez en la fracción IX, Apartado "A" se expresa lo siguiente:

Para fijar el porcentaje de las utilidades que deba repartirse entre los trabajadores La Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios para conocer las condiciones generales de la economía nacional. Tomará, asimismo, en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales.²¹

La anterior fracción establece una clara limitante al derecho de los trabajadores, al anteponerse sobre sus intereses la condición de la economía nacional y la retribución al capital invertido. Ya que sin la retribución, podríamos hablar como consecuencia una paralización en el sector empresarial, al no haber fomento de empleo y por ende un colapso económico. Pero a la vez se reconoce el derecho a la clase obrera de obtener una retribución extra por las utilidades que hayan sido generadas en parte a su mano de obra.

¹⁹ KROTOSCHIN, Ernesto, *Instituciones de Derecho del Trabajo*, [s.e.], Buenos Aires, 1968, pp-9-10. *Apud.* DE BUEN L. Néstor, *Derecho del Trabajo*, tomo I, editorial Porrúa, México, 1999. p 62.

²⁰ CABANELLAS, Guillermo, [s.p.i] *Apud. Ibidem*, p. 63.

²¹ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Otra figura jurídica que da equilibrio a los intereses de la clase obrera y patronal, es la existencia del reglamento interior de trabajo, como conjunto de disposiciones obligatorias a cargo de los trabajadores y patrones. En conclusión, comparto la opinión del autor Mario de la Cueva, que expresa en su libro Nuevo Derecho del Trabajo, la cual establece que no podemos considerar al derecho mexicano del trabajo con un derecho de clase en stricto sensu, ya que en diferentes medidas contiene normas tanto a nivel constitucional (art 123º), como leyes reglamentarias, que ejercen equilibrio entre las partes.²²

b) Derecho en constante expansión: el derecho del trabajo es siempre dinámico y siempre alerta para responder las necesidades y presiones de la sociedad debido a los avances tecnológicos que modifican poco a poco las formas de producción y la manera de prestar el servicio; figuras como el *outsourcing*, *work home*, trabajo en línea, etc.... van exigiendo día con día innovación a la ley.

c) Es un mínimo de garantías sociales y un derecho reivindicador para los trabajadores: Néstor de Buen, pronuncia en su libro Derecho del Trabajo²³, que esta característica no aparece expresamente en la ley; pero el espíritu del artículo 123º Constitucional y su ley reglamentaria sí lo establecen de manera implícita. Un claro ejemplo es al estipularse en dicho artículo que las prestaciones y condiciones señaladas en el mismo jamás podrán ser inferiores en ningún contrato individual de trabajo o colectivo.

d) El derecho del trabajo como un instrumento de coordinación de los intereses entre las unidades económico-sociales y los trabajadores: Baltasar Cavazos en su obra el Derecho del Trabajo en la Teoría, expresa que el derecho del trabajo persigue varios fines, uno de ellos es el fin sustancial y primario de brindar protección al hombre que trabaja, mediante la regulación de las condiciones de trabajo, atendiendo sus necesidades y aspiraciones. Pero a la vez coexiste un fin

²² *Op. cit.* DE BUEN L. Néstor, *Derecho del Trabajo*, tomo I, p.64.

²³ *Ibidem.* p.68

sustancial de carácter colectivo, por lo que afirma que “la finalidad sustancial individual debe subordinarse, en última instancia, a la finalidad sustancial colectiva, de conseguir la paz social a través del entendimiento armónico de los factores de producción”²⁴. Por lo que no podemos dejar de concebir al derecho como instrumento de equilibrio que hace posible la convivencia, al crearse figuras jurídicas tales como: la huelga, el contrato colectivo de trabajo que acarrearán como resultado una inminente presión para lograr conseguir mejores condiciones al obtener ingresos razonables, considerando la situación de la fuente de trabajo, Pero a la vez este equilibrio reconoce la necesidad de los empresarios a que sus derechos sean reconocidos y legalmente exigibles, tales como: el paro, la reinversión de capital, la creación de los reglamentos interiores de trabajo, etc..... Por lo cual, debemos entender que el derecho establece el equilibrio en función de disminuir las diferencias entre las condiciones económicas y jurídicas de los patrones y los trabajadores, mediante el impulso a los instrumentos colectivos de lucha social. Es decir, el equilibrio no se alcanza a través de sacrificios mutuos, sino mediante exigencias legales a ambos.

Por otra parte los principios distintivos de esta disciplina son

- Principios:

a) El trabajo es un derecho y un deber social: encontrando su fundamento en la propia naturaleza del hombre, en la filosofía, en la protección del derecho y la ética; al ser una garantía fundamental. Este principio está reconocido de manera internacional en la Carta de la Organización de los Estados Americanos, aprobada en Bogotá, Colombia, la cual México ratificó en el año de 1948, en donde el artículo 29 b), expresa lo siguiente:

El trabajo es un derecho y un deber social; no será considerado como un artículo de comercio; reclama respeto para la libertad de asociación y la dignidad de quien

²⁴ Vid. CAVAZOS FLORES, Baltasar, *El Derecho del Trabajo en la Teoría*, pp.13-14, [s.p.i]. Apud. DE BUEN L. Néstor., tomo I, *Op. Cit.*, p.72.

lo presta ha de efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso, tanto en los años de trabajo, como en la vejez o cuando cualquier prive al hombre de la posibilidad de trabajar.²⁵

Y en nuestro sistema jurídico es tiempo después adaptado en el artículo 3 de la Ley Federal del Trabajo.²⁶

La idea del derecho al trabajo, no podemos dejar de asociarla históricamente a todas las luchas sociales. Néstor De Buen en su libro Derecho del Trabajo, refiere algunos acontecimientos concretos que contribuyeron a dicha idea; tales como: “La Declaración Constitucional de Derechos” de 1973, en donde el político francés Maximiliano de Robespierre, el cual era conocido por su dedicación y apoyo a la Revolución Francesa, incrusta sus ideas en el artículo 8, en donde se expresa lo siguiente: “Los socorros públicos son una deuda sagrada. La sociedad debe la subsistencia a los ciudadanos desgraciados, sea procurándoles trabajo o sea asegurándoles los medios de existir a los que no estén en aptitud de trabajar”²⁷.

Otro acontecimiento, se da años después en la misma Francia, gracias a la “Constitución Social Republicana (1848)”, en donde se intenta dar forma a los derechos sociales, a favorecer el desenvolvimiento del trabajo a través de la enseñanza primaria gratuita, educación profesional, igualdad de utilidades entre el patrón y el obrero, instituciones de previsión y de crédito. Es en este mismo año donde surge el “Manifiesto Comunista” como un verdadero llamado a favor de la acción sindical.

En Alemania (1860) Otto Von Bismarck, (conocido como el canciller de hierro), creador del sistema de seguridad social, presenta ante el *Reichstag*²⁸ un proyecto de ley, aprobado nueve años más tarde, en el cual expresa: “(...) A aquellos a quienes no falta más que los medios y la ocasión de ganar por sí su propia subsistencia y la

²⁵ *Op. cit.* DE BUEN, L. Néstor, *Derecho del Trabajo*, tomo I, p.82.

²⁶ *Vid.* Ley Federal del Trabajo.

²⁷ *Ibidem.*, p.84.

²⁸ Significado: Parlamento Alemán, en 1849 hasta el fin de la Segunda Guerra Mundial

de su familia, debe proporcionárseles trabajo conforme a sus fuerzas y su capacidad.”²⁹

Por otro lado el movimiento de “la Comuna de París” en 1871, el cual era un gobierno popular asemejado al comunismo, y empujando hacia una legislación más humana y adecuada a las necesidades del proletariado, aunque tuvo una efímera duración, poseyó una trascendencia social considerable, al desencadenar hechos en toda Europa, como en Inglaterra al crearse en ese mismo año la primera ley a favor de las *Trade-Unions*³⁰ y al igual en Francia estableciéndose la libertad de asociación,

De igual manera, Néstor De Buen Lozano expresa en su obra anteriormente mencionada, que la Primera Guerra Mundial de 1914-1918, marca el punto álgido en la evolución de los derechos sociales. Paralelo a ello el movimiento revolucionario en México y en Versalles con la creación de la Organización Internacional del Trabajo en 1919. Ciudades que sin duda contribuyeron al nacimiento del nuevo derecho.³¹

A partir de estos sucesos, proliferan constituciones y leyes que reconocen el derecho al trabajo, a pesar de que tiempo después en la Segunda Guerra Mundial (1940-1945) hubiera un retroceso, fue la base para grandes nuevos documentos de lucha social, como la Declaración de Filadelfia (1944), la cual disputaba por la conservación del empleo y la elevación del nivel de vida, la Carta de las Naciones Unidas (1945) la cual en su artículo 55 inciso a), establece lo siguiente: “el trabajo permanente para todos” y de la misma manera la creación de la Carta de la Organización de los Estados Americanos, en la cual se establece una gran obra del Dr. Mario de la Cueva, en el artículo 23, inciso 1º que enuncia lo siguiente: “toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.”³²

²⁹ *Op. Cit.*, DE BUEN, L. Néstor, *Derecho del Trabajo*, tomo I, p.85.

³⁰ Trade-unions: Sindicatos Ingleses.

³¹ *Ibidem.* p.86.

³² *Ibidem.* p.87.

Después de hacer una breve narrativa de hechos que algunos autores sustentan como antecedentes cruciales, podemos concluir que el derecho al trabajo ha sido y es la aspiración constante de todos los movimientos sociales.

b) El trabajo debe garantizar una existencia decorosa: el Dr. Mario de la Cueva afirma que la finalidad última o suprema del derecho del trabajo, es otorgar a los trabajadores una existencia o un nivel económico decoroso; el gran artículo tercero de la ley en su párrafo primero funda: “el trabajo debe efectuarse en condiciones que aseguren un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia”.³³ A la vez protegido como una garantía constitucional en el artículo 123º fracción VI, inciso a): “(...) los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos (...)”³⁴. Detallando más el concepto de una existencia decorosa, debemos aterrizarlo a nuestra actualidad, no solamente es satisfacer las necesidades básicas del hombre de familia, sino también debemos atender en función de lo que la tecnología y el desarrollo han venido ofreciendo, con el fin de facilitar y hacer más agradable la vida; por ejemplo: coche, computadora, teléfonos, televisores, etc., así como el derecho de ir a centros recreativos, ya sea vacacionando, o simplemente un lugar de esparcimiento o convivencia social, pero como tristemente menciona Mario de la Cueva a pesar de estar en ley, la fijación de los salarios mínimos muestra la pobreza de alma de los miembros de las comisiones y de los dirigentes sindicales, de no hacer valer tales derechos.

c) El trabajo debe ejercerse con libertad, igualdad y dignidad: en el mismo artículo 3 de la Ley Federal del Trabajo, en su segundo párrafo señala que el trabajo: “no es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de

³³ DE LA CUEVA, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, tomo I, editorial Porrúa, México, 1999, p.113.

³⁴ Artículo 123, de la Ley Federal del Trabajo.

quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia”.³⁵

El derecho de que el trabajo debe ejercerse con libertad, se encuentra protegido en el propio artículo 5º de nuestra Carta Magna, y en el 4 de la Ley Federal del Trabajo, el cual enuncia lo siguiente: “No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícitos (...)”³⁶. El origen de este precepto según Guillermo Cabanellas y Néstor De Buen L. es gracias al economista y político francés del siglo XVIII, Anne Robert Jacques Turgot, el cual al ser ministro presentó el Edicto Turgot, en donde se establecía el fin al sistema corporativo gremial, debido al gran retroceso que estaban causando dichas corporaciones al no permitir el avance tecnológico de las formas de producción, al realizar practicar discriminatorias, y al prohibir el trabajo a mujeres, extranjeros e indigentes, estipulándose en el edicto lo siguiente:

Preservando en la resolución que siempre hemos sostenido de terminar los abusos que existían en las corporaciones y comunidades... hemos juzgado necesario establecer para el porvenir reglas a favor de las cuales la disciplina interior y la autoridad doméstica de los maestros y obreros se mantengan, sin que el comercio, y la industria sean privados de los beneficios atingentes a la libertad.³⁷

Respecto del derecho al trabajo de ejercerlo con igualdad, el artículo 123º Constitucional, Apartado “A”, fracción VII, establece: “Para el trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo, ni nacionalidad”³⁸ y recogiendo el mismo principio en el numeral 86 de la Ley Laboral, al asentarse: “A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual”. A su vez los artículos 3 y 56 de la ley previamente mencionada precisan: “no podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, credo religioso, doctrina política o condición

³⁵ Artículo tercero, de la Ley Federal del Trabajo.

³⁶ Artículo cuarto, de la Ley Federal del Trabajo.

³⁷ [s.p.i] CABANELLAS, Guillermo, *Derecho Sindical y Corporativo*, Buenos Aires, 1959, p.72. *Apud.* DE BUEN, L. Néstor, *Derecho del Trabajo*, tomo I, *Op. Cit.*, p.90.

³⁸ Artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo.

social”³⁹. En consecuencia, se constituye una verdadera fuerza al servicio del trabajo, en virtud de que los beneficios concedidos a un trabajador deben extenderse a quienes cumplan con un trabajo igual, de ahí la acción procesal denominada: “nivelación de condiciones de trabajo”.

Para Néstor De Buen L. este principio tiene un límite serio, al implantarse preferencias e inclusive catalogar trabajos específicos a los mexicanos por nacimiento; por ejemplo, el artículo 32º Constitucional se establece dicha condición para pertenecer a la Marina Nacional de Guerra o a la Fuerza Aérea, o para ser capitán, piloto, patrón, maquinista, mecánico o, en general, tripulante de barco o aeronave mexicana y agente aduanal. Además en el artículo 154 de la Ley Laboral establece otros privilegios tales, como dar preferencia a trabajadores con más antigüedad para ascender de puesto, a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso y tengan a su cargo una familia y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén. Así como en el artículo 7 se determina que sólo podrá haber hasta un diez por ciento de trabajadores extranjeros en las empresas, y ninguno en las categorías de técnicos y profesionales.

Respecto de la opinión de Néstor De Buen L., hay puntos en los cuales es necesario seguir respetando ese derecho de preferencia establecido en ley y en otros es más que urgente y necesario su derogación. En este orden de ideas, al suprimir extranjeros en puestos de marina y fuerzas aéreas, va enfocado al espíritu del congreso constituyente al momento de redactar la actual Constitución, porque no podemos olvidar que nuestra Ley Suprema, fue producto de una lucha social y de una necesidad por consagrar un verdadero nacionalismo, debido al contexto histórico que imperaba en esa época, y sobre todo de una búsqueda insaciable de independencia, por lo que podemos deducir que la ideología que protege esos puestos de trabajo van enfocados o son representativos de lucha, de mantener la independencia, de guerra y protección al país, más que a la capacidad que pueda demostrar un extranjero al momento de ocupar un puesto de esa naturaleza.

³⁹ Artículo 3 de la Ley Federal del Trabajo.

Otro punto a seguir protegiendo es lo establecido en el artículo 7 de la Ley Federal del Trabajo, al estipularse que en toda empresa o establecimiento, el patrón deberá emplear un noventa por ciento de trabajadores mexicanos, ya que como país, tanto los empresarios como el gobierno deben procurar el crecimiento económico de las familias mexicanas. Pero este punto es debatible debido a la existencia de empresas extranjeras gracias al TLCAN, en donde la realidad es que contratan a muchos extranjeros por una razón fundamental: la preparación del trabajador en los puestos que necesitan o requieran conocimientos especiales. Y esto es resultado por un lado de la actuación de los sindicatos de nuestro país que muchas veces se oponen avances tecnológicos por proteger primordialmente sus propios intereses, y a la vez en su desinterés por capacitar y adiestrar a los subordinados, aunque no sea estrictamente su obligación, pero que está intrínsecamente ligada al objetivo de protección al trabajador de permanecer en su empleo. Por ende, podemos argumentar que lo único que traen como consecuencia dichos actos, es que las empresas vean como letra muerta esta disposición, al ver la falta de preparación profesional y técnica de los mexicanos.

Por otro lado, es menester la eliminación de lo señalado en el artículo 154 de la ley laboral, al establecer la preferencia a favor de aquellos miembros de un sindicato para ocupar un puesto de trabajo, lo cual carece totalmente de equilibrio, en razón de que un puesto de trabajo deber ser ocupado para aquel candidato más competente y capacitado para el puesto, no por el hecho de que esté sindicalizado.

El principio de dignidad, no podemos desligarlo de la igualdad y libertad, al ser elementos fundamentales de la persona. La doctrina católica, a través de sus encíclicas, ha externado el concepto de dignidad humana. El Papa León XIII en 1891 en su obra *Rerum Novarum*⁴⁰ versaba sobre las condiciones de la clase trabajadora; dicha obra expresaba que: “Los ricos y los patrones recuerden, que no deben tener a los obreros como esclavos, que deben en ellos respetar la dignidad de la persona”⁴¹.

⁴⁰ *Rerum Novarum, De las Cosas Nuevas*, encíclica social de la Iglesia Católica.

⁴¹ León XIII, *Rerum Novarum*, México, Ediciones Paulinas, 1980, p. 19.

En 1961 el Papa Juan XXIII en la encíclica *Mater et Magistra*⁴², explicaba que una economía justa no solamente dependía de la abundancia y la equitativa distribución de los bienes sino en respetar a la persona como sujeto y objeto del bienestar social, proponiendo a los distintos sectores de la sociedad resistir a los procesos económicos y políticos que atentaran contra la dignidad humana y la libertad. Por último, quiero mencionar la obra de Juan Pablo II, *Laborem Exercens*⁴³(1981), la cual estipula lo siguiente: “El trabajo es un bien del hombre, no sólo un bien útil o para disfrutar sino un bien digno, es decir que corresponde a la dignidad del hombre, (...)”⁴⁴.

En nuestro sistema jurídico, el multicitado artículo 3 de la ley laboral, (el cual señalaba previo a la reforma de noviembre del 2012) que: “el trabajo exige respeto para la dignidad de quien lo presta”⁴⁵. El Dr. Mario de la Cueva, argumenta que la dignidad humana consiste en los atributos que corresponden al hombre por el solo hecho de ser hombre, de tal manera el trabajador tiene el indiscutible derecho de que se le trate con la misma consideración que pretenda el empresario se le guarde, es decir, ejercer el trato con respeto. Ambas personas guardan posiciones distintas en el proceso de producción, pero su naturaleza como seres humanos es idéntica en los dos, y sus atributos también.⁴⁶ En resumen los principios fundamentales del trabajo, tienen como fundamento axiológico la dignidad de la persona humana, materializada en el trabajador. Claro ejemplo es el artículo 132, facción VI de la Ley Federal del Trabajo: “Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose del maltrato de palabra o de obra”.⁴⁷

d) El trabajo debe garantizar la estabilidad y continuidad en el empleo: el vocablo estabilidad deriva del latín *stabilitás*, el cual denota solidez, firmeza, consistencia; el derecho a la estabilidad laboral consiste en asegurar y proteger jurídicamente la permanencia y continuidad del vínculo laboral, además evitar el

⁴² *Mater et Magistra*, del latín Madre y Maestra, encíclica de la Iglesia Católica.

⁴³ *Laborem Exercens, Trabajo Laboral*, encíclica de la Iglesia Católica.

⁴⁴ Juan Pablo II, *Laborem Exercens*, México, Ediciones Paulinas, 1981, p. 39.

⁴⁵ Artículo tercero, de la Ley Federal del Trabajo.

⁴⁶ *Op. cit.* DE LA CUEVA, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, tomo I, p.112.

⁴⁷ Artículo 132, de la Ley Federal del Trabajo.

riesgo de quedar constantemente sin empleo, cambiar con frecuencia el régimen de vida y a veces el lugar de residencia. Un elemento de dicha continuidad es el contrato de trabajo, debido a que su efecto es salvaguardar dos cosas: a) el tiempo laborado por el trabajador y b) el nexo de la relación. Dicho contrato de trabajo trae aparejado otro derecho con ventajas económicas: la antigüedad. La garantía de permanencia en el empleo es unilateral, al sólo favorecer a los trabajadores, el cual debe prevalecer sobre el derecho positivo, porque es un límite para evitar el despido injustificado o abusivo. Pero también debemos observar dos puntos: primeramente el *ius variandi*⁴⁸ del patrón consistente en la prerrogativa de realizar cambios relativos a las formas y modalidades del proceso de producción, entendiéndose además como la capacidad de contratar aquellos que cumplan con los requisitos y conocimientos técnicos para poder manejar eficientemente los avances de dichos procesos, siempre y cuando no alteren aspectos esenciales de las condiciones de trabajo que causen perjuicios materiales y morales al trabajador. De igual manera, debemos recordar como contrapeso del *ius variandi*, la obligación a cargo del patrón de prestar los servicios de capacitación y adiestramiento (artículo 132 fracción XV LFT), a fin de promover el desarrollo de los trabajadores y maximizar su productividad y por ende el aumento de utilidad tanto para el patrón como para los subordinados, éste último con el fin de garantizar su permanencia y solventar su existencia. Así mismo, el segundo punto es para lograr la permanencia de la estabilidad, la cual no solamente depende de la voluntad particular del patrón sino también cuando existen en el país circunstancias sociales y económicas que así lo permitan.

Retomando la idea de que el principio de estabilidad es unilateral, también es relativo, ya que la autoridad laboral no puede obligar de manera forzosa al patrón de seguir teniendo en su unidad de trabajo a determinado empleado, por como lo es el pago de indemnizaciones, así lo establecen los artículos 123, Apartado A, fracción XXII Consitucional y el 49 de la Ley Federal del Trabajo. Igualmente la Suprema

⁴⁸ *Ius variandi*: facultad del empleador de alterar unilateralmente las condiciones no esenciales del contrato individual del trabajo.

Corte de Justicia de la Nación, lo ha reforzado al emitir criterios jurisprudenciales en ese sentido, a modo de ejemplo expongo el siguiente:

DESPIDO INJUSTIFICADO. CUANDO LA ACCIÓN DERIVADA DE AQUÉL SEA LA DE REINSTALACIÓN, Y LA INTENTE UN TRABAJADOR DE CONFIANZA, OPERA LA EXCEPCIÓN A LA REGLA GENERAL PREVISTA EN EL ARTÍCULO 123, APARTADO A, FRACCIÓN XXI, DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

Si bien es cierto que conforme al indicado precepto constitucional, cuando se demanda la reinstalación con motivo de un despido injustificado, por regla general no procede la insumisión al arbitraje ni la negativa del patrón a acatar el laudo, también lo es que conforme al artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, al que remite la Constitución Federal, tratándose de trabajadores de confianza el patrón queda eximido de la obligación de reinstalarlos mediante el pago de una indemnización, en virtud de que la naturaleza de sus funciones impide que el patrón continúe depositando su confianza en ellos cuando ya la perdió.

(...)⁴⁹

Para finalizar la explicación, el autor español Manuel Alonso Olea⁵⁰ hace un breve análisis, preguntándose, si el principio de estabilidad se convertirá en “el final de un principio”, debido a varios acontecimientos que atentan contra su existencia, toda vez que la escases de oportunidades de empleo y los avances tecnológicos irrumpen e impactan sin cesar las formas de organización y producción acarreado como consecuencia el desplazamiento de los trabajadores por carecer de capacitación y cualificación, por lo que hay dos sujetos que deben participar: el estado y los sindicatos. El primero como ente protector de la sociedad, tratando de equilibrar las fuerzas de producción (patrón- trabajadores), controlando en cierta medida las practicas neoliberales desmedidas, ya sea dando incentivos económicos y fiscales a las empresas, para que éstas sigan contratando personal y los sindicatos como anteriormente lo argumenté, en capacitar a sus agremiados.

Ya narrados los principios y características del derecho del trabajo y al vincularlos, se puede determinar si la disciplina laboral es de orden privado, público o

⁴⁹ Tesis:2a/J. 183/2007, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, novena época, número de registro 171193, Segunda Sala, tomo XXVI, octubre de 2007, p. 240, Jurisprudencia.

⁵⁰ OLEA, Manuel Alonso, *El trabajo como bien escaso*, editorial Civitas, Madrid, 1999, p.21. *Apud.* LASTRA LASTRA, José Manuel. “Principios ordenadores de las relaciones de trabajo”, Boletín Mexicano de Derecho Comparado, revista jurídica, biblioteca jurídica virtual de la UNAM. <http://www.juridicas.unam.mx/publica/rev/boletin/cont/100/art/art5.htm#P165>. Fecha de consulta: 15 de febrero del 2011.

social. La doctrina en relación con la naturaleza del derecho del trabajo considera una amplia gama de teorías que la encuadran indistintamente en las tres ramas en las que se divide el Derecho. Pero en México predomina la corriente que ubica al derecho del trabajo en la rama social, debido a la gran influencia en nuestro sistema jurídico de autores como Fix Zamudio, Mario de la Cueva, Trueba Urbina, entre otros..., los cuales argumentan diversas razones y todos concluyen que dicha disciplina es la ideal, al ocuparse de la protección y la mejora integral de los grupos social y económicamente débiles, porque la rama del derecho social trata a la persona en su justa dimensión.

1.4 El Principio *In Dubio Pro Operario*.

Desde el derecho antiguo algunos juristas se ocuparon del problema de la interpretación jurídica. Por su parte Ulpiano expuso: *in ambiguis rebús humaniorem sententiam sequi oportet* (En casos ambiguos conviene seguir el sentido más humano)⁵¹, en sentido similar se expresaría Gayo: *Semper in dubiis benigniora praeferenda sunt* (En los casos dudosos se ha de preferir siempre lo más benigno)⁵² y aforismos como: *Aequitas in dubio praevallet* (en la duda prevalece la equidad). En su origen este principio se aplicó en el derecho privado, al transmutarse al derecho social, en especial al derecho del trabajo.

En diversas disposiciones laborales se expresa que: cuando una cuestión no pueda resolverse por la aplicación de las normas que rigen el contrato de trabajo o por las leyes, se decidirá conforme a los principios de la norma social, a los principios generales del derecho del trabajo, la equidad y la buena fe; y añadiéndose que “en caso de duda, debe prevalecer la norma más favorable al trabajador”.

Santiago Rubistein, sostiene: “el principio *in dubio pro operario* nació como consecuencia de las desigualdades económicas y sociales entre empleadores y

⁵¹ ULPIANO, [s.p.i.] *Apud*. LASTRA, LASTRA, José Manuel, *Derecho Sindical*, cuarta edición, *Op. Cit.*, p. 175.

⁵² *Idem*.

obreros, tratando de proteger los legítimos derechos de los trabajadores.”⁵³ Así mismo justifica dicho principio bajo los siguientes razonamientos:

1.- En la relación laboral la igualdad no es factible, puesto que entre empleador y obrero existen diferencias económicas.

2.- El principio aspira a conseguir una igualdad legal para las partes, con el fin de llegar a la justicia social.

3.- El trabajador, por lo general, tiene mayor dificultad que el empleador para aportar una prueba contundente.

Para Mario de la Cueva, este principio es “el mandamiento de una aplicación de la tesis de que la interpretación debe atender a la justicia social [...] puesto que existe una duda que equivale a una igualdad de posibilidades o de circunstancias, otorgar una preferencia al capital, sería injustificable”.⁵⁴

Este principio adquiere su máximo significado en la interpretación normativa conjuntamente con los hechos. No se trata de suplir pruebas, ni de cubrir un déficit probatorio, ni de alterar al *onus probandi*⁵⁵, sino que debe utilizarse exclusivamente ante la duda sobre la aplicación de la norma en cuanto a su alcance o sentido, y debe emplearse en beneficio del trabajador, siempre y cuando no se pierda el principio de certeza jurídica, el cual éste último debe prevalecer. Por lo que la autoridad en su actuar debe estar en todo momento consciente en no aplicar el principio de igualdad en términos absolutos, en razón de la presencia de una desigualdad económica y social entre las partes.

⁵³ RUBISTEIN, Santiago J. *Fundamentos para la vigencia del Principio in Dubio pro Operario*, en *Fundamentos de Derecho Laboral*, Depalma, Buenos Aires, 1988, pp.8-9. *Apud.* CHARIS GÓMEZ, Roberto, *Fundamentos del Derecho Sindical*, *Op. Cit.*, p. 10.

⁵⁴ DE LA CUEVA, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, sexta edición, t.I., editorial Porrúa, México, 1980, p.142.

⁵⁵ *Onus Probandi*: expresión latina del principio jurídico la carga de la prueba.

1.5 Elementos Fundamentales de la Relación Laboral.

Los elementos de una relación de trabajo, podemos definirlos como aquellos que son imprescindibles. El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo hace referencia a cuatro nociones:

- a) Dos personas: una con carácter de trabajador y otra patronal.
- b) Una prestación de trabajo.
- c) La prestación de trabajo sea de forma subordinada.
- d) El salario.

Dichas nociones son las bases para el surgimiento de una relación laboral, ya que si no existe la presencia de un trabajador, de un patrono, y de la prestación de trabajo, no podemos hablar de una relación laboral.

1.5.1 El Trabajador.

La terminología de trabajador, en sus inicios surgió del fenómeno industrial, ya que los primeros intentos de regulación se dirigían, precisamente a los obreros, inclusive al grado de denominar nuestra disciplina como “Derecho Obrero”. Y a raíz del avance del derecho laboral nacieron otras denominaciones como: operario, prestador de trabajo, deudor de trabajo, acreedor de salario, pero la designación aceptable en nuestra legislación es: trabajador.

El autor Martínez Vivot afirma que: “Estos sujetos son los protagonistas principales del derecho del trabajo y sus básicos destinatarios”.⁵⁶

El artículo 8 de la Ley Laboral expresa: “Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.”⁵⁷

⁵⁶ MARTÍNEZ VIVOT, Julio J., *Elementos del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, sexta edición, Astrea, Buenos Aires, 1999, p.51. *Apud.* CHARIS GÓMEZ, Roberto, *Fundamentos del Derecho Sindical*, *Op. Cit.*, p.12.

Por otro lado, es importante mencionar a los trabajadores de confianza, cuya actividad es relacionada en forma directa e inmediata con la vida misma de las empresas, en la realización de actividades directivas, administración, vigilancia, trabajos personales del patrón, acciones encaminadas al éxito, etc. El artículo 9 de la Ley estipula: “La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le dé al puesto (...)”⁵⁸. De esta definición y partiendo de un análisis tenemos que estar conscientes de que no debemos atender al nombramiento del trabajador como tal, sino a las actividades que realmente desempeñe, ya que este supuesto puede recaer en prácticas sinuosas en detrimento de los trabajadores, en las cuales las empresas designen a muchas personas con puestos de confianza, siendo que sus actividades no sean propiamente tales, por lo que la autoridad laboral al momento de resolver la litis, debe atender cuidadosamente a determinar si dicho trabajador es o no de confianza, debido a que la ley otorga prerrogativas al patrón al eximirlo de reinstalarlos, e incluso de despedirlos con la sola pérdida de confianza.⁵⁹

En este sentido, Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, establecen dos tipos:

- a) Altos empleados: gerentes, administradores, directores, representantes del patrón, los denominados trabajadores de “cuello alto”.
- b) Empleados de confianza en general: los propiamente trabajadores de confianza en razón de sus funciones de dirección, vigilancia y fiscalización dentro de la empresa o establecimiento, por lo cual no debemos confundirlos con las figuras de vigilancia de portería, o de cualquier departamento, al no ser como actividades de carácter general.⁶⁰

⁵⁷ Artículo 8, Ley Federal del Trabajo.

⁵⁸ Artículo 9, de la Ley Federal del Trabajo.

⁵⁹ Vid. Artículo 49 y 185 de la Ley Federal del Trabajo,

⁶⁰ Vid. TRUEBA URBINA, Alberto. TRUEBA BARRERA, Jorge, *Comentario al artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo*, editorial Porrúa, edición 88ª, México, 2008, pp. 27-28.

1.5.2 El Empleador.

El empleador, puede ser de carácter físico o moral, recibe los beneficios de la fuerza de trabajo y ejerce el poder de mando en la relación laboral. Se le define como “la persona que contrata al trabajador, dirige y organiza sus tareas y abona su remuneración.”⁶¹

Alrededor del concepto de patrón, coexisten otras denominaciones, nuestra legislación menciona: a los intermediarios, a los patrones sustitutos y sustituidos.

El artículo 10 de la Ley contiene una definición simple y razonable, expresándose lo siguiente: “La persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores (...)”⁶². Pero según Néstor De Buen L., esta definición es insuficiente al omitir en la redacción la obligación de pagar el salario⁶³.

Por otra parte la doctrina extranjera realiza algunas aportaciones a la definición; por ejemplo:

Ernesto Krotoschin: “(...) es la persona (física o jurídica) que ocupa a uno o varios trabajadores dependientes, y en cuyo interés o para cuyos fines éstos prestan sus servicios.”⁶⁴

Juan D. Pozzo: “(...) el empleador, o patrón o empresario es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero que trabaja bajo su dependencia en su beneficio mediante retribución.”⁶⁵ Esta es la definición más completa para Néstor De Buen L., en la que solamente hace una crítica al término “dependencia” y propone excluirlo.

⁶¹ *Op. cit.* MARTÍNEZ VIVOT, Julio J., p.60. *Apud.* CHARIS GÓMEZ, Roberto, *Op. Cit.*, p.12.

⁶² Artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo

⁶³ *Vid.* DE BUEN, L. Néstor, *Derecho del Trabajo*, tomo I, *Op. Cit.*, p.502.

⁶⁴ *Op. cit.* KROTOSCHIN, Ernesto, *Tratado Práctico de Derecho del Trabajo*, Buenos Aires, 1963, Vol.1, pp.148-149. *Apud.*, *Idem.*

⁶⁵ D. POZZO, Juan, *Manual Teórico Práctico de Derecho del Trabajo*, Buenos Aires, 1961, T.I, p.150. *Apud.* *Idem.*

Retomando lo expresado acerca de las diferentes nociones de la palabra patrón, analizaré la figura del intermediario

- El intermediario. Mario de la Cueva argumenta que:

La intermediación ha sido una de las actividades más innobles de la historia, porque es la acción del comerciante cuya mercancía es el trabajo del hombre, para no decir que el hombre mismo, el mercader que compra la mercadería a bajo precio y la vende en una cantidad mayor, el traficante que sin intervención alguna obtiene una fácil y elevada plusvalía.⁶⁶

La figura del intermediario se puede producir en distintas hipótesis:

- 1) Un tercero, ajeno a la relación laboral, sirve de conducto directo entre dos personas. Ejemplo: las agencias de colocación o bolsas de trabajo. Jurídicamente el intermediario no participa en la relación de trabajo, simplemente realiza una acción de relacionar a las dos partes, para que entre ellos nazca dicha relación.
- 2) Una segunda hipótesis, es frecuente en la industria de la construcción, en donde el intermediario actúa a nombre propio creando entre él y los trabajadores una relación directa, generalmente con el ánimo de evitar a la empresa principal las responsabilidades legales, ya sea tanto fiscales como de seguridad social y coexistiendo una relación civil o mercantil entre la empresa principal y el intermediario. Lo cual ahora cambió debido a la reforma laboral de noviembre del 2012, en donde los contratantes bajo ciertos supuestos establecidos en la Ley serán considerados como patrones y solidariamente responsables.⁶⁷
- 3) La ley hace alusión a la figura de: “contratistas”, los cuales no se limitan solamente a poner a disposición del patrón la mano de obra, sino además

⁶⁶ *Op. cit.* DE LA CUEVA, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, p.16

⁶⁷ *Vid.* Artículo 15-A, de Ley Federal del Trabajo (reforma del 30 de noviembre del 2012).

aportar materiales y equipo necesario para la realización de la obra, lo cual nos lleva a deducir que comparten responsabilidad, por el hecho de ser laboralmente solventes, ya que en caso contrario, las obligaciones quedarían a cargo de forma directa e inmediata a la empresa principal, perjuicio de la responsabilidad solidaria del contratista.

- 4) La cuarta hipótesis es sobre el artículo 15, donde se hace referencia a la existencia de dos empresas, la cual una de ellas es insolvente y a la vez ejecute obras o brinde servicios en forma exclusiva o principal para la otra, naciendo una responsabilidad solidaria de la empresa beneficiada, al no existir como tal una subrogación personal como la establecida en los artículos 13 y 14 de la Ley Federal del Trabajo.

Al hacer una breve explicación de los diversos tipos de intermediarios, podemos observar como la ley implementa medidas coercitivas; tales como: la extensión de igualdad salarial de la empresa beneficiaria y la que presta los servicios, la obligación directa e inmediata transmitida en caso de insolvencia a la empresa principal, y la responsabilidad solidaria, todo esto con el fin de retribuirle al trabajador su *ius* y su certeza jurídica al momento de exigir tales prerrogativas ante la autoridad laboral.

- El patrón sustituto. Es la figura de la subrogación personal, en donde se acepta la transmisión de obligaciones. Néstor De Buen L., la define así: “es la sustitución de una persona por otra, en una relación jurídica, de tal manera que la sustituta asuma la totalidad de los derechos y obligaciones de la sustituida”.⁶⁸

En realidad la sustitución patronal no solo transfiere derechos, sino fundamentalmente obligaciones actuales y responsabilidades futuras, generadas en hechos previos a la sustitución. Por lo que existen claras diferencias de una subrogación de naturaleza civil a una laboral, como vemos una subrogación laboral

⁶⁸ *Op. cit.* DE BUEN, L. Néstor, *Derecho del Trabajo*, tomo I, pp.506- 507.

va más allá de un pago y de la existencia de un acreedor, además de no existir como requisito el consentimiento de los trabajadores para efectuarse.

La sustitución patronal supone los siguientes elementos:

- a) La existencia de una empresa o establecimiento.
- b) Existencia de un titular de la empresa o establecimiento.
- c) El nacimiento de una responsabilidad solidaria temporal, conforme a lo establecido en el artículo 41 de la ley.⁶⁹
- d) La transferencia de la titularidad de los derechos.
- e) Dicha transferencia, constituya una unidad económico-jurídica, por lo que si sólo se transmiten partes de la empresa no existirá tal sustitución.
- f) La empresa o persona adquiriente continúe de forma ininterrumpida con la actividad que se desarrollaba.

1.5.3 La Subordinación Laboral.

El Diccionario de la Lengua Española, define subordinación: “sujeción a la orden, mando o dominio de otro”⁷⁰. Por otro lado Rubinstein precisa la existencia de una relación de dependencia entre el trabajador y empleador, basada en la prestación continuada de energías y conocimientos, y en el pago de salarios para las tareas realizadas.⁷¹

El artículo 8 de la LFT, enuncia: “Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado (...)”. La implementación de la palabra subordinando en el artículo, es para los autores Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, una muestra de incongruencia con la ideología del artículo

⁶⁹ Vid. Artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo.

⁷⁰ Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, <http://www.rae.es>

⁷¹ Vid. RUBINSTEIN, Santiago J. *Diccionario de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social*, Depalma, Buenos Aires, 1983, p. 196. Apud. CHARIS GÓMEZ, Roberto, *Op. Cit.*, p.13.

123º Constitucional, ya que tiene como fin implementar la igualdad en la relación obrero-patronal, por lo que el uso de términos como subordinación, atentan contra la libertad, al estar relacionada con el pasado burgués, e incluso en el derecho romano donde se consideraba al trabajador como esclavo, para estos autores la obligación que tiene el trabajador de prestar un servicio, no entraña subordinación sino simplemente el cumplimiento de un deber.

No debemos partir de la idea de que el término subordinación, está ligada a la esclavitud, sino simplemente enfocarnos en interpretarlo como un elemento que nos ayude a identificar y comprender cuando existe una relación laboral, como ya lo pronuncia la doctrina, la subordinación o dependencia es el elemento esencial para reconocer si existe o no una relación obrero- patronal, y en consecuencia siendo un elemento secundario o accesorio el salario.

1.6 La división del Derecho del Trabajo.

El Derecho del Trabajo, como toda disciplina jurídica, debe ser clasificado, para poder estudiar de forma clara cada rama que lo compone, por ejemplo:

- a) **Ámbito nacional o internacional.**
- b) **Derecho del trabajo ordinario:** se encuentra en la propia Constitución (artículo 123º apartado “A”) y en la Ley Federal del Trabajo.
- c) **Derecho Laboral Burocrático:** legislado en leyes especiales; tales como: Ley Federal para los Trabajadores al Servicio del Estado Reglamentaría del apartado B del artículo 123º Constitucional, acuerdos entre las distintas secretarías del Poder Ejecutivo, las leyes orgánicas de cada organismo, reglamentos, etc. y aplicándose de manera supletoria la Ley Federal del Trabajo.
- d) **Derecho sustantivo laboral:** divide en un derecho individual y colectivo. El primero de ellos, se define como: “la suma de principios e

instituciones que procura la protección inmediata del hombre en cuanto trabajador”⁷². Está constituida por un sinnúmero de disposiciones que protegen la salud, la vida, un nivel económico decoroso, la realización del trabajador y su familia, la jornada laboral, salarios, vacaciones, aguinaldo, estabilidad en el empleo, capacitación y adiestramiento, etc....

Por otra parte el derecho colectivo tiene como fin mejorar las condiciones laborales, definiéndolo así Mario de la Cueva: “la norma que reglamenta la formación y funciones de las asociaciones profesionales de los trabajadores y patrones, sus relaciones, su posición frente al Estado, y los conflictos colectivos del trabajo”.⁷³ Su finalidad es permitir a los trabajadores el derecho a unirse y organizarse, a efecto de crear una fuerza poderosa de presión contra el capital, y de lucha por conseguir un derecho protector justo.

⁷² *Op. cit.* DE LA CUEVA, Mario, *Derecho Mexicano del Trabajo*, t. I, séptima edición, Porrúa, México, 1963. p.263.

⁷³ *Ibidem.*, p. 264.

CAPÍTULO 2. DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO.

2.1 Generalidades en torno al Derecho Colectivo del Trabajo.

2.1.1 Origen y concepto.

La colectivización del Derecho del Trabajo, tiene su origen y fundamento en la tendencia natural del hombre de vivir en sociedad, como así mismo lo define Aristóteles: *zoon politikon*, esto es visible cuando es capaz de formar una familia, clan, pueblo, Estado, etc.

Mario de la Cueva expresa que el derecho individual del trabajo es una de las páginas más bellas de la ciencia jurídica y de la filosofía, en virtud de consagrarse en él los derechos destinados a proteger y defender la salud, la vida, libertad y dignidad, pero indiscutiblemente el derecho colectivo es la página heroica, debido a las constantes luchas sociales de las clases más débiles por obtener una igualdad con los propietarios de la tierra y la riqueza, una igualdad precedida por los derechos de libre sindicación y huelga con el fin de atemperar la explotación del hombre y asegurar a los trabajadores una existencia decorosa para elevar su calidad de vida.⁷⁵

Para Guillermo Cabanellas es:

Aquel que teniendo por sujetos a conjuntos o grupos de trabajadores y de patronos, en relación a condiciones de solidaridad provenientes de su condición de prestadores o dadores de trabajo, desarrolla su objetivo en organizaciones grupales determinando o fijando reglas comunes a las categorías profesionales o actuando en forma conjunta en la defensa de sus derechos e intereses.⁷⁶

El reconocimiento de los derechos colectivos de trabajo se consiguió gracias a la batalla de los trabajadores, al demostrar que la lucha de clases es la ley fundamental de la justicia social. Por lo que el siglo XIX es el siglo de las luchas sociales, el cual lo podemos dividir en tres momentos:

⁷⁵ Vid. LA CUEVA, Mario, décima edición, *Op. Cit.*, p.197.

⁷⁶ CABANELLAS, Guillermo, *Op. Cit.*, p.16. *Apud.* DE BUEN L, Néstor, *Derecho del Trabajo*, tomo II, editorial Porrúa, México, 2000, p. 590.

1) La Edad Heroica: en esta etapa existían grandes barreras para la clase trabajadora, ya que coexistía una concepción individualista de la vida social y la vigencia de leyes infractoras de los derechos laborales; por ejemplo, la Ley *Le Chapelier* (1791), consagrada como la expresión más cruel de la clase burguesa al rebajar al hombre a la condición de una cosa y a la vez prohibiendo las asociaciones de trabajadores, coaliciones y huelgas, inclusive al grado de ser tipificadas como delitos. Sin embargo, los trabajadores contaron con grandes voces como Carlos Marx (Manifiesto Comunista) y de numerosos médicos, los cuales revelaron la degeneración física de los niños despiadadamente explotados en las fábricas de la burguesía. La lucha se inició a principios del siglo XIX y en ella es donde se destacan tres acontecimientos que marcan el camino para una nueva ruta de la historia humana: la Ley Inglesa de Francis Place de 1824, la cual suprimió el carácter delictivo de las asociaciones sindicales y la huelga, la publicación del Manifiesto Comunista y la Revolución Francesa de 1848.⁷⁷

2) La Era de la Tolerancia: la cual inició con la anteriormente mencionada Ley Inglesa de Francis Place, pero debió transcurrir cuarenta años para que propiamente esta era se enmarcara, al extenderse el principio de libertad sindical por toda Europa. Las figuras de: coalición, huelga y asociación profesional eran tolerables, pero no reconocidas como derechos de los trabajadores, por lo que los empresarios podían continuar con los trabajos contratando a nuevos trabajadores y solicitar el apoyo de la fuerza pública para evitar cualquier impedimento o dificultad que atrasará la actividad de la empresa. En esta época el Estado adoptó un papel mediador, al aceptar la lucha de clases y dejando que las partes actuaran libremente, a condición de no lesionarse los derechos mutuamente.⁷⁸

3) El reconocimiento de las instituciones por la legislación ordinaria: esta etapa se produjo lentamente en Europa y América, pero a la vez constituyó el coronamiento de las luchas del movimiento obrero y del nacimiento de una

⁷⁷ *Op. Cit.*, DE LA CUEVA, Mario, tomo II, p. 204.

⁷⁸ *Ibidem.*, pp. 206-207.

concepción nueva de la vida social, en virtud de la cual: “el hombre que entrega su energía de trabajo a la sociedad, cualquiera que sea el sistema económico, tiene derecho a que le facilite una existencia decorosa”,⁷⁹ siendo la idea base para la previsión y seguridad social. Así mismo, como símbolo de triunfo la clase trabajadora establece una nueva ideología: “La igualdad de fuerzas y derechos entre el trabajo y el capital, en espera de la sociedad del mañana, en la que el trabajo hará del capital el instrumento de vida mejor para todos los hombres.”⁸⁰

2.1.2 Caracteres del Derecho Colectivo del Trabajo.

El Derecho Colectivo del Trabajo, posee las siguientes características:

a) Es un derecho que atañe a grupos sociales: debido a los acontecimientos de lucha social, los diferentes sistemas jurídicos en el mundo se vieron obligados a través del tiempo a reconocer el inalienable derecho de asociación, como instrumento de garantía en defensa de los grupos obreros. Estos grupos son considerados “grupos de presión” o “grupos de tensión”, por la gran influencia que ejercen sobre: los gobiernos, partidos políticos y la opinión pública, sin lugar a dudas podemos llamarlo como un factor real de poder.

b) El Derecho Colectivo del trabajo es garantía de igualdad aun de supremacía del trabajo frente al capital: la igualdad por la que luchó el movimiento obrero con el fin de constituir sobre ella el derecho colectivo de trabajo, es una igualdad de la clase trabajadora frente al capital. Por lo tanto, el derecho colectivo serviría para igualar fuerzas a través de la creación de garantías laborales. Pero el derecho mexicano fue más lejos, al grado de que podemos hablar de una supremacía jurídica del trabajo, claramente justificado con el reconocimiento de algunas prerrogativas, como por ejemplo: la facultad a los trabajadores para iniciar la celebración de los contratos colectivos de trabajo, estallar una huelga en caso de que el patrón se negare a celebrar o firmar el contrato colectivo, de exigir periódicamente la revisión de dicho

⁷⁹ *Ibidem*, p. 207

⁸⁰ *Idem*.

en contrato con el fin de mejorar las condiciones laborales, etc., en resumen el derecho colectivo del trabajo constituye un derecho correctivo y equilibrador de la situación de inferioridad entre ambas partes.

c) Acepta la licitud del empleo de medios de acción directa: este punto es simplemente una extensión del anterior, en virtud de que el Estado a través de la ley, le permite a los sindicatos actuar de manera autónoma, al ejercer acciones como la huelga en contra de aquellos actos o disposiciones que vulneren los derechos de los trabajadores; claro ejemplo es lo señalado en los artículos 444 y 450 de la Ley.⁸¹ Por lo que es evidente que el Estado otorga legitimación a dichas acciones. Pero debemos tomar en cuenta un aspecto muy importante, y sobre todo por lo acaecido en nuestros días, y el aspecto susceptible a cuestionarse es: ¿hasta dónde es posible justificar la legitimación de sus actos? Es tan grande la influencia de estas asociaciones en la vida económica, política y social, que sencillamente con sólo ejercer presión mediante marchas, manifestaciones, declaraciones en los medios de comunicación, pueden llegar a alterar el ambiente de orden en la sociedad; nadie duda sobre el reconocimiento del inalienable derecho a exigir mejores condiciones laborales, pero algunas veces estos grupos sobreponen su interés al bienestar general, por lo que es inconcebible colocar en una mayor jerarquía el interés de un grupo de trabajadores frente al bienestar y seguridad de toda una colectividad. Pero esta reflexión es rebasada por algunos sindicatos, que creen o que justifican su actuar mediante el ejercicio de actos violentos.

d) Procura la solución pacífica entre trabajadores y empleadores, de los conflictos de intereses colectivos, y por tanto, la consecución de cierto estado de paz laboral: debemos recordar que la vida interna de los sindicatos en cuanto a su política, administración, y organización es a través de una democracia social, la cual más adelante será punto de análisis y cuestionamiento. Al ser la democracia social base de los sindicatos, es fundamental reflejar dicha forma de gobierno en su actuar, al deber conducirse pacíficamente, ser tolerante frente al empleador y a la sociedad

⁸¹ Vid. Artículos 444 y 450 de la Ley Federal del Trabajo.

en general con el fin de defender los derechos de la clase trabajadora, por lo que la Ley establece los requisitos y procesos pacíficos con la participación conjunta de la autoridad laboral en caso de una afectación o amenaza que vulneren sus garantías laborales.

e) Reconoce la existencia de una nueva fuente del derecho: Gracias a la unión de los trabajadores manifestada a través de un sindicato, tienen la posibilidad de crear nuevos derechos objetivos por medio de los contratos colectivos, con el fin de mejorar las condiciones de trabajo, además de no solamente establecerlos, sino garantizar su cumplimiento; tal es el ejemplo lo señalado en el artículo 450 fracción IV de la Ley.⁸² Como también así lo expresan diversos autores; por ejemplo, el autor español Montoya Melgar Alfredo, enuncia lo siguiente:

El convenio colectivo de condiciones de trabajo es la manifestación más importante del acceso de la autonomía de la voluntad de los grupos sociales al poder normativo, y por lo tanto, a la categoría de fuente del Derecho, en este sentido se inscribe en el contexto de un amplio y profundo fenómeno de renovación de las concepciones jurídicas al que viene designándose con el nombre de socialización del Derecho.⁸³

f) El derecho colectivo de trabajo es garantía de libertad de la clase trabajadora frente al estado: la clase obrera en su lucha por contrarrestar el capitalismo explotador, defendía a toda costa el derecho de libertad de asociación reduciéndose básicamente al derecho de todos y cada uno de los trabajadores para formar e ingresar libremente a las organizaciones que estimen convenientes y el derecho de éstas a actuar libremente para la realización de sus fines. Es un derecho que refleja soberanía e independencia y a la vez demuestra la capacidad de auto-organizarse, de preservar su unidad y realizar su historia. Porque primeramente la lucha por su libertad es frente al Estado al exigir su reconocimiento y clara muestra de establecer dicho reconocimiento es en la ley; por ejemplo, el artículo segundo del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1948, expresa:

⁸² Vid. Artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo.

⁸³ MONTOYA MELGAR, Antonio, *Derecho del Trabajo*, quinta edición, editorial Tecnos, Madrid, 1984, p. 158. Apud. SERRANO RUIZ-CALDERÓN, José Miguel, *Nota sobre una manifestación del pluralismo jurídico, las partes del Convenio colectivo de Trabajo*. Documentación Laboral, p. 141, <http://eprints.ucm.es/11917/>. Fecha de consulta: 27 Marzo del 2011.

“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”⁸⁴. Así mismo, en nuestra legislación la Ley Federal del Trabajo en su artículo 359 enuncia: “Los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción.”⁸⁵ Una vez obtenido el reconocimiento, exigieron la no intervención en la vida interna de las organizaciones y en su acción para imponer colectivamente las condiciones de trabajo, pero el Estado para evitar un desequilibrio y posibles conflictos entre los factores de producción, poco a poco se vio obligado a actuar como ente colaborador y regulador.

2.1.3 Naturaleza Jurídica.

Mario de la Cueva enuncia que el Derecho Colectivo del Trabajo, conlleva una doble naturaleza:

- a) Es un fin en sí mismo: al procurar satisfacer el impulso natural del hombre de unirse con sus semejantes
- b) Es un medio: y ésta es la finalidad suprema, al luchar por la creación y cumplimiento del derecho individual del trabajo y la seguridad social, para asegurar al hombre una existencia decorosa en el presente y futuro.⁸⁶

El Derecho Colectivo del Trabajo presenta por las disposiciones jurídicas una naturaleza pública, pero conforme a su esencia es de orden social.

No hay una uniformidad de criterio absoluto sobre la naturaleza jurídica del Derecho Colectivo entre los diversos autores; por ejemplo, Juan D. Pozzo, defiende

⁸⁴ Artículo Segundo, del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo de 1948.

⁸⁵ Artículo 359 de la Ley Federal del Trabajo.

⁸⁶ *Op. cit.* DE LA CUEVA, Mario, tomo II, p. 228.

al derecho del trabajo como un derecho privado con características especiales, señalando lo consecuente:

Si bien el derecho privado y el derecho colectivo presentan distintas características y regulan situaciones distintas, es necesario reconocer que tales diferencias son aparentes, pues en el fondo existe una estricta vinculación ya que la actuación de los institutos de carácter colectivo... tienen por finalidad última, el mejoramiento de las condiciones laborales para todos y cada uno de los trabajadores integrantes de ellos, es decir, que el derecho privado del trabajo evoluciona y progresa como consecuencia de la mayor actividad y representatividad de los organismos colectivos.⁸⁷

Por otro lado, es importante mencionar la discrepancia que existe entre la tesis de Mario de la Cueva y Néstor De Buen L.; por un lado Mario de la Cueva defiende el Derecho Colectivo como un derecho de clase trabajadora proteccionista totalmente, cuyo surgimiento y desarrollo es en beneficio de una determinada clase social, pero es en este último aspecto donde Néstor De Buen no comparte su opinión, al argumentar que el Derecho Colectivo es un derecho creador de instrumentos de equilibrio, tanto para la clase empresarial como para la trabajadora, basta con reconocer el paralelismo de instituciones establecidas en ley.⁸⁸ Este último pensamiento es el que comparto, es obvio el fin social del derecho colectivo, pero no debemos quedarnos con la idea de que es un derecho únicamente social, debemos ir más allá, en el sentido de poder concluir que es un derecho equilibrador de ambas partes, y a la vez un derecho público que establece garantías frente al Estado.

2.1.4. Finalidad Normativa.

La finalidad normativa del Derecho Colectivo del Trabajo la encontramos en la definición misma del Contrato Colectivo de Trabajo, en el artículo 386 de la LFT, en donde se expresa lo siguiente: "(...) es el convenio celebrado... con objeto de

⁸⁷ POZZO D., Juan, [s.p.i]. *Apud.* CHARIS GÓMEZ, Roberto, *Op. Cit.*, p. 19.

⁸⁸ *Vid.* Artículo 123 apartado "A" fracción IX de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de los Estados Unidos Mexicanos, artículos 356, 360, 361 de la Ley Federal del Trabajo.

establecer las condiciones según las cuales, debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.”⁸⁹

De lo anterior, podemos entender por finalidad normativa: el pacto celebrado entre uno o varios sindicatos obreros y uno o varios patrones o sindicatos de patrones, con el fin de establecer reglas generales, las cuales sean modelo de observancia obligatoria, al constituirse las relaciones individuales de trabajo, y establecer un instrumento equilibrador, adecuando beneficios a los trabajadores, a través del elemento “normativo” como lo son: los Contratos Ley, los Contratos Colectivos de Trabajo y en las resoluciones dictadas por los Tribunales del trabajo.

Néstor De Buen L. en su obra *Derecho del Trabajo*,⁹⁰ invoca la tesis piramidal jurídica de Kelsen para entender la finalidad normativa implícita del Derecho Colectivo, aunque carece de validez dicha tesis en el derecho laboral, es importante porque nos orienta al definir la existencia de tres clases de normas fundamentales dictadas por el Constituyente, por el legislador ordinario o titulares federales o locales del Poder Ejecutivo, respectivamente, de las cuales pueden predicarse los atributos típicos de la ley: generalidad, obligatoriedad y abstracción.

A continuación expondré un cuadro analítico de lo pronunciado anteriormente:

Normas generales de aplicación federal y estatal	<ul style="list-style-type: none"> • Constitución, art. 123º. • Ley Federal del Trabajo • Reglamentos de la Ley
Normas generales para industria, empresa o establecimiento (nacen del Derecho Colectivo)	<ul style="list-style-type: none"> • Contratos-Ley • Contratos Colectivos de Trabajo
Normas individualizadas.	<ul style="list-style-type: none"> • Contrato individual de trabajo o cualquier acto creador de relaciones individuales de trabajo.

⁸⁹ Artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo.

⁹⁰ Vid. DE BUEN L, Néstor, *Derecho del Trabajo*, tomo II, décimo cuarta edición, editorial Porrúa, México, 2000, pp. 584 y 585.

Por lo que Néstor De Buen L., expresa que la escala intermedia representa la finalidad normativa del Derecho Colectivo, en donde los Contratos Colectivos de Trabajo y los Contratos- Ley han enriquecido a través del tiempo al Derecho del Trabajo.

Para concluir podemos definir que el Derecho Colectivo del Trabajo tiene como finalidad normativa establecer medidas para la protección del trabajo humano dependiente, y en consecuencia, la protección de la persona humana en su actividad profesional, logrando un equilibrio y justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.

2.2. Las Instituciones del Derecho Colectivo del Trabajo.

El Derecho Colectivo de Trabajo ha creado sus propias instituciones y la doctrina se ha encargado en dividirla en tres partes fundamentales:

2.2.1 La Asociación Profesional.

El Derecho de asociación constituye ante todo un reconocimiento a la naturaleza intrínseca del hombre; desde 1917 es garantizado por nuestra Constitución en su artículo 123^o, fracción XVI: “Tanto los obreros como los empresarios tendrán el derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.”⁹¹ A la vez establecido en el artículo 354 de la Ley Federal del Trabajo, al expresar: “La ley reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patrones”⁹², reproduciéndose en el artículo 356 de la misma Ley: “Sindicato es la asociación de trabajadores y patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses”.⁹³ En México no cabe duda sobre el reconocimiento al derecho de sindicación de

⁹¹ Artículo 123, fracción XVI, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

⁹² Artículo 354 de la Ley Federal del Trabajo.

⁹³ Artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo.

trabajadores y empleadores, coincidiendo las disposiciones de nuestro país con las de carácter internacional; claro ejemplo, es el artículo 2 del Convenio sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación: “ 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.”⁹⁴

2.2.1.1 Asociación Profesional de Empleadores.

Es común que las asociaciones profesionales formadas por los empleadores, por razones históricas e ideológicas no reciban el nombre de sindicatos, debido que a la propia historia atribuye dicha denominación propiamente a la clase obrera.

Por lo que respecta a su estructura, el autor Roberto Charis Gómez en su obra *Fundamento del Derecho Sindical*,⁹⁵ menciona algunas particularidades, como:

- a) Son organizaciones defensivas y esencialmente conservadoras, que nacen principalmente cuando los sindicatos obreros adquieren fuerza suficiente para intentar un cambio en el equilibrio social y jurídico existente, tratando en todo momento de negociar o en su caso evadir iniciativas sindicales.
- b) Recurren ordinariamente a una forma jurídica asociativa, con personalidad jurídica, superando las agrupaciones de hecho.
- c) Sus miembros pueden ser empresarios individuales como sociales, y en la práctica se aglutinan en torno a sus afiliados más poderosos.

En nuestro país, la estructura y funcionamiento de las asociaciones de empleadores se realiza a través de Cámaras de Comercio e Industriales y en razón de que la Ley garantiza la formación de Federaciones y Confederaciones, podemos

⁹⁴ Artículo 2 del Convenio sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación del año 1948 , de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por México en 1950.

observar la Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX) y al Consejo Coordinador Empresarial, así como la constitución de diversas Cámaras Industriales y de Comercio.

2.2.1.2 Asociación Profesional de Trabajadores.

Le corresponde a la clase obrera por esencia ser el promotor y destinatario de este derecho, consagrándose con el transcurso del tiempo como un derecho fundamental y garantía para todos los trabajadores del mundo.

Inglaterra fue el primer país que a nivel legal garantiza dicho derecho, seguido por Alemania y Francia, en los años 1842, 1864 y 1879. Pero le corresponde a nuestro país ser el primero que constitucionalmente lo reconoce, seguido por Alemania en su Constitución de Weimar en 1919.

Es indudable que las asociaciones profesionales de trabajadores son de carácter social, al perseguir objetivos diferentes, y tener como finalidad el mejoramiento de sus condiciones económicas y sociales, en tanto que los patrones defienden en primer lugar sus derechos de orden patrimonial.

Antes de concluir con la asociación profesional de trabajadores, es de trascendental importancia mencionar el fenómeno de la coalición, como figura primaria y pionera en la defensa de los derechos de la clase obrera.

2.2.1.3 La Coalición.

Al ser la forma más elemental de la asociación profesional, aparece como la agrupación instintiva de los trabajadores para remediar su explotación y confrontar los excesos de la sociedad y el Estado liberal. En sus orígenes aparece como una

figura de facto, como un hecho político-económico que muy pronto se transformaría en un acto jurídico al consagrarse como derecho fundamental del trabajo organizado.

El autor Héctor Santos Azuela, en su obra *Derecho Colectivo del trabajo*⁹⁶, expresa a la coalición como el primer apunte de la toma de conciencia de un grupo homogéneo que articula su acción colectiva para la defensa de sus intereses específicamente grupales, comunes y unificados, concluyendo que la coalición representa el más importante antecedente jurídico y cultural del derecho sindical.

En nuestro sistema, la coalición es una fórmula de agrupación profesional no registrada que permite evitar el control administrativo y policiaco de las autoridades, en aras de una libertad sindical efectiva y verdadera, que muchas veces es puesta en tela de juicio, al acontecer una serie de hechos violentos que van más allá de una lucha social, al llegar a afectar la tranquilidad y seguridad de la sociedad.

Cabe dejar claro, que al ser agrupaciones sindicales que existen de facto y representativas de expectativas de la lucha espontánea y resistencia, las coaliciones como los sindicatos constituyen para la dogmática, especies bien definidas de la asociación profesional. Así lo precisa De Buen: “utilizados como sinónimos la asociación profesional y el sindicato, así como, para el caso, la coalición operaria, son figuras diferentes”.⁹⁷

De frente al terreno de los hechos, como claro ejemplo en 1979, acudieron en forma de coalición para dar cauce a sus luchas y elevar sus derechos colectivos el primer sindicato de trabajadores de la UNAM. Dicho acontecimiento empezó como una sencilla coalición a tal grado de adquirir fuerza numérica y no sólo hizo reconocer su existencia como sindicato en 1980, sino que llegó a imponer importantes reivindicaciones como la negociación profesional de sus condiciones

⁹⁶ Vid. SANTOS AZUELA, Héctor. *Derecho Colectivo del Trabajo*, segunda edición, editorial Porrúa, México, 1997, p.88.

⁹⁷ DE BUEN, Néstor, *Derecho del Trabajo*, tomo II, p 573 y ss. *Apud.* SANTOS AZUELA, Héctor. *Derecho Colectivo del Trabajo*, segunda edición, editorial Porrúa, México, 1997, p.90.

generales de trabajo, tradicionalmente contemplada como una prerrogativa privativa de los sindicatos registrados.⁹⁸

Autores como Camerlynck y Lyon-Caen definen a la coalición como: “reunión de personas de la misma profesión, con el fin de preparar un paro colectivo y concertado del trabajo”. Por lo tanto, dicha figura constituye el acto preparatorio de la huelga, la cual es consecuencia habitual, pero no en todos los casos necesaria.⁹⁹ Esta noción también es compartida por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, al expresar lo siguiente: “La coalición tanto de obreros como de patrones es el primer acto que se realiza en ejercicio de la libertad sindical, para constituir las organizaciones de defensa de los intereses comunes de las clases sociales. Y recordando a Paul Pic, la coalición es a la huelga lo que el ultimátum a la declaración de guerra”.¹⁰⁰

Para culminar con la consagración de esta gran figura, sólo nos queda aludir su reconocimiento jurídico de manera expresa en nuestra legislación donde se le reconoce como una libertad, un derecho, como una potestad de carácter constitucional que corresponde, idénticamente a los patrones y a los trabajadores, estableciéndose de tal forma en los artículos 354 y 355 de la Ley Federal del Trabajo.¹⁰¹

2.2.2 Las Convenciones Colectivas.

2.2.2.1 Consideraciones Preliminares.

El ilustre Mario de la Cueva en su obra *El Nuevo Derecho Mexicano del trabajo*,¹⁰² enuncia que en el derecho colectivo del trabajo, existe una trilogía

⁹⁸ Vid. *Ibidem*, pp. 90 y 91.

⁹⁹ CAMERLYNK, G.H. y LYON-CAEN, Gérard. *Droit tu travail*. París, Dalloz, p. 591. *Apud.* SANTOS AZUELA, Héctor., *Op. Cit.*, p. 91.

¹⁰⁰ TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge, *Ley Federal del Trabajo*, 88ª edición, editorial Porrúa, México, 2008, p. 173.

¹⁰¹ Vid. Artículos 354 y 355 de la Ley Federal del Trabajo.

¹⁰² Vid. DE LA CUEVA, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, tomo II, *Op. Cit.*, p. 375.

jerárquica donde la base es la sindicación y se eleva a la huelga en un segundo plano hasta alcanzar su cúspide en las convenciones colectivas, que son en consecuencia la institución suprema del derecho colectivo.

Las “convenciones colectivas”, es un término empleado en forma genérica a los convenios que celebran las organizaciones sindicales de trabajadores y los empresarios para la fijación de las condiciones laborales. Históricamente previo a la lucha social, el reglamento de fábrica, fue la fijación de forma unilateral de las condiciones de trabajo, realizado por el empresario para una o varias fábricas, su surgimiento fue debido a la imposibilidad del propietario de discutir con cada trabajador las condiciones, y en consecuencia solamente quedaba el derecho de adhesión o rechazamiento al aspirante del trabajo. Por lo que dicha figura abrió los ojos al movimiento obrero, es decir, el paso del absolutismo empresarial a un principio de solución democrática dando como resultado el Contrato Colectivo, hasta obtener como gran logro el Contrato-Ley.

Las convenciones colectivas, nacieron y se desarrollaron en los dos últimos siglos, basándose en la idea de que constituyen un derecho de una clase social frente a otra, es aquí donde radica la diferencia con instituciones del pasado; por ejemplo, en la edad media, las pugnas entre los compañeros y maestros de las corporaciones, fueron batallas para alcanzar un fin concreto, se puede hablar de un mejoramiento limitado a un grupo o grupos determinados, pero no fueron propiamente luchas entre clases sociales, porque el destino e interés de los compañeros era devenir en maestros; en cambio, a partir de las revoluciones francesa e industrial, la clase trabajadora cobró conciencia de que su destino era la lucha permanente para la protección de la clase obrera en su totalidad.

Miguel Bermúdez Cisneros, en su obra *Derecho del Trabajo*¹⁰³ refuerza lo expresado por Mario de la Cueva, al comentar que el origen del Contrato Colectivo no puede proyectarse muy atrás en la historia, porque requiere la figura previa de la

¹⁰³ BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel, *Derecho del Trabajo*, editorial Oxford, México, 2010, p. 309.

asociación obrera, estando prohibida con la *Ley Le Chapelier*. Por lo tanto, resulta claro que el mundo jurídico no conoció el Contrato Colectivo hasta ya entrada la segunda mitad del siglo XIX. Además menciona que el primer contrato conocido data de 1862 en Inglaterra para los tejedores de lana. Y la primera ley que lo legisló fue el Código Civil Holandés de 1909.

Inglaterra, Francia, Alemania y Bélgica, fueron los primeros países que utilizaron al Contrato Colectivo, como una nueva figura de contratación laboral, pero en un principio era basado en un derecho consuetudinario, al no existir legislación del trabajo, encuadrándose años más tarde en el derecho civil, interpretándolo en la doctrina individualista del contrato.

2.2.2.2 El Contrato Colectivo.

2.2.2.2.1 Definición.

En el artículo 386 de la LFT, define el Contrato Colectivo de Trabajo de la siguiente manera: “(...) es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones generales según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.”¹⁰⁴

Conforme a nuestra legislación, el artículo 387 de la LFT, establece al Contrato Colectivo como un derecho del sindicato de trabajadores y una obligación de los patrones, mismos que se encuentran constreñidos a firmarlo, bajo la presión y amenaza de la huelga¹⁰⁵. Bajo esta orden de ideas, podemos deducir que dicho contrato colectivo no es dable equipararlo a ninguna especie de contrato, al no actualizarse como resultado de un libre acuerdo de voluntades entre los sujetos signatarios y ser un deber no dispensable para la parte empleadora.

¹⁰⁴ Artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo.

¹⁰⁵ Vid. Artículo 387 de la Ley Federal del Trabajo.

Así mismo, es viable argumentar que la negociación profesional, junto con la huelga, son los elementos que dan origen al Contrato Colectivo de trabajo, pero es importante aclarar la diferencia entre la negociación profesional y el Contrato Colectivo. El maestro Mascaro Nascimento contrasta, con claridad, la diferencia entre estas dos:

La negociación es un procedimiento de discusión sobre las cuestiones laborales, aspirando a un resultado. La convención es, en cambio, el resultado de dicho procedimiento, lo que equivale a decir, el producto acabado de la negociación (...) La relación entre ambas es pues, la de un medio a un fin, entendiéndose la negociación como el medio conducente, que lleva a la convención.¹⁰⁶

2.2.2.2 La Naturaleza Jurídica del Contrato Colectivo de Trabajo.

Al analizar la naturaleza jurídica del Contrato Colectivo, nos enfrentamos a un problema de categorización, ya que doctrinalmente es dividido en diferentes sentidos, por ejemplo, unos lo clasifican como contrato de naturaleza civil, otros como un instrumento normativo, o incluso como un complejo, híbrido y original entre la ley y el contrato.

Héctor Santos Azuela, en su obra *Derecho Colectivo del Trabajo*,¹⁰⁷ expresa que la teoría contractual considera al contrato colectivo como un negocio jurídico sinalagmático, oneroso y atípico. Pero a su vez, argumenta que ni formalmente ni materialmente, se trata de un contrato, pues al igual que la huelga, constituye una prerrogativa jurídica exclusiva de la coalición obrera. Además de reiterar que dentro de nuestro sistema no podemos explicar al Contrato Colectivo dentro de la teoría de las obligaciones y contratos, ya que constituye una figura jurídica típica de una disciplina diferente: el derecho sindical, por lo que el ámbito de negociación de las condiciones laborales se encuentran limitado al existir disposiciones irrenunciables en la ley.

¹⁰⁶ MASCARO NASCIMENTO, Amaury, *Direito Sindical*, Sao Paulo, Saraiva, 1989, p.316. *Apud.*, SANTOS AZUELA, *Op. Cit.*, p.153.

¹⁰⁷. *Ibidem*, pp. 155-163

Otra corriente, lo encuadra en una figura normativa, considerándolo en su estructura en un ordenamiento jurídico imperativo, general, abstracto e impersonal, al cual deberán de sujetarse las condiciones de trabajo de una empresa y en la especie los contratos individuales de trabajo. En consecuencia, esta corriente le atribuye mucho mayor certeza que la tesis contractual sobre carácter de complejo normativo, que supera el interés restringido de las partes contratantes, al generalizar, unificar y democratizar las condiciones generales de trabajo y la vida de la empresa. Y en efecto se estima como una figura autónoma del derecho del trabajo, cuya misión atiende a la generación de contenidos superiores a los mínimos establecidos en la Carta Magna y en la legislación reglamentaria a favor de la clase trabajadora.

Una tercera corriente teórica, representada por juristas como Carnelutti, considera al contrato colectivo como un híbrido entre la ley y el contrato, argumentando que es un instrumento paccionado entre los representantes obreros y el patrono, con el objeto de regular de manera obligatoria y omnicomprensiva las condiciones generales de trabajo de las empresas, regiones o ramas de la industria y del comercio.

Para concluir con las diferentes posturas, Héctor Santos Azuela comparte la opinión de que el Contrato Colectivo participa de una naturaleza equiparable a la norma, por buscar la uniformidad, abstracción y eficacia general de las condiciones generales de trabajo, si bien no se ajusta en sentido estricto a un proceso legislativo es una fuente generadora de derechos reconocidas por el Estado.

2.2.2.2.3 Requisitos formales en el Contrato Colectivo.

Como todo instrumento jurídico, el legislador vio necesario el establecimiento de ciertos requerimientos legales para considerarlo válido, en vista de que consiste en un acto solemne y tal solemnidad se refleja de manera implícita en dichos

requerimientos, además de ser una garantía de autenticidad, donde se brinda certeza a los derechos y condiciones establecidos. Por ello se requiere:

a) Que sea elaborado en forma escrita (artículo 390 de la Ley): el contrato colectivo debe celebrarse por escrito; esta es una de las diferencias trascendentales con el Contrato Individual de Trabajo (se presume su existencia) a diferencia del colectivo donde la consecuencia ante la falta de forma escrita es la nulidad. Además, dicho Contrato Colectivo se hará en tres tantos, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y depositándose el otro tanto ante la autoridad laboral.

b) Que se registre ante la autoridad (artículo 390 de la Ley): conforme al artículo 390 de la Ley¹⁰⁸, decreta que “el contrato colectivo surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubiesen convenido en una fecha distinta”. Por lo que es susceptible de aplicación retroactiva o posterior. Mario de la Cueva en su obra *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*¹⁰⁹ menciona que estamos ante una condición suspensiva para la efectividad del acto jurídico, por lo que podemos agregar que ante la falta del depósito no se actualiza una nulidad o inexistencia, ya que el elemento normativo (condiciones de trabajo), puede aplicarse a las relaciones individuales. Por ende, podemos estimar que es un problema de eficacia jurídica, en el supuesto de si un contrato colectivo de “x” empresa no ha sido depositado ante la Junta, o si ésta no acepta su depósito, el contrato no puede surtir efectos contra terceros; lo que es de suma importancia en el tema del ejercicio del derecho de huelga por parte de otro sindicato que pretenda la titularidad del contrato con la misma empresa, pues la existencia del depósito establece un freno importante y se actualizaría la improcedencia en el trámite del emplazamiento a huelga (art. 923 de la ley)¹¹⁰ por la propia falta de legitimación. Así mismo, el depósito debe considerarse como un acto administrativo de las Juntas, por lo cual no elimina los vicios de nulidad contenidos en las propias cláusulas, pues quedan expeditos los derechos de los trabajadores para impugnarlas.

¹⁰⁸ Artículo 390 de la Ley Federal del Trabajo.

¹⁰⁹ Vid. DE LA CUEVA, Mario, tomo II, *Op. Cit.*, p 462.

¹¹⁰ Vid. 923 de la Ley Federal del Trabajo.

c) Que se le adjunte el tabulador de sueldos (artículo 393 de la Ley): especial requisito de formalidad resulta el tabulador de sueldos que se debe anexar al contrato en su depósito y registro, pues ante la falta de este requisito, se produce la ineficacia, en consecuencia el contrato colectivo desaparecerá como tal, y únicamente quedará un convenio sobre algunas condiciones de prestación de servicios.

Por otro lado, es destacable mencionar la inconformidad de algunos autores en lo establecido por el artículo 393 de la LFT respecto de la jornada laboral, por ejemplo, el autor José Alfonso Bouzas Ortiz en su libro *Derecho Colectivo y Procesal del Trabajo*¹¹¹ expresa que la pretensión del legislador partió de la tesis de que en los Contratos Colectivos se encuentran los derechos de los trabajadores, por arriba del piso de la ley y en el tema del salario no se podía suponer una omisión o ambigüedad que afectara a los trabajadores, al poder generar un conflicto. Pero su inconformidad radica en declarar como injustificado que el tema de la jornada pase a un segundo plano o se presuponga que la jornada establecida en ley es la idea, siendo que en la praxis algunas empresas ven dicha jornada como mínima, por consiguiente no se puede negar que tanto salario como la jornada son figuras que comparten un mismo nivel de importancia.

2.2.2.2.4 Sujetos y Contenido del Contrato.

La Constitución refiere genéricamente en el apartado A del artículo 123º, que son sujetos de la relación laboral: el trabajador y la empresa o patrón. Pero en el apartado B, los denomina: los trabajadores y los Poderes de la Unión y el Gobierno del Distrito Federal; en ambos casos se establece la existencia de sindicatos como el sujeto colectivo que representa los derechos de los trabajadores.

Los sujetos que intervienen en el contrato colectivo son:

¹¹¹ Vid. BOUZAS, ORTIZ, José Alfonso, *Derecho Colectivo y Procesal del Trabajo*, editorial editores IURE, México, 2006. p.184.

1.- Patrón: ya sea una persona física o persona moral a través de sus representantes, que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores (art. 10 y 386 de la Ley).¹¹²

2.-Trabajadores: para ser sujetos del contrato colectivo deben estar constituidos formalmente como sindicatos, es decir, no basta para cumplir con el requisito el solo agrupamiento de los trabajadores, ya que legalmente la facultad de celebrar dichos contratos únicamente le corresponde a estas organizaciones sindicales.

El contrato colectivo es aplicable:

- a) A los trabajadores miembros del sindicato contratante.
- b) A los trabajadores que no son miembros del sindicato contratante.
- c) A los de confianza, salvo que queden expresamente excluidos (art. 184).¹¹³

En cuanto al contenido del Contrato Colectivo de Trabajo, lo podemos dividir en tres grandes grupos. El primero de ellos es la *envoltura*, el cual comprende las cláusulas relativas a su nacimiento, duración, revisión y terminación. El segundo grupo denominado *normativo*, constituye el desiderátum del contrato, al estar constituido por cláusulas referentes a las condiciones específicas de trabajo, como monto salarial, jornadas, descansos, vacaciones etcétera, por lo que es el elemento preponderantemente obligatorio. El tercer grupo es nombrado por Mario de la Cueva como el *elemento obligacional* y por el autor Baltasar Cavazos Flores como *compulsorio*,¹¹⁴ el cual se encarga de hacer efectivo el cumplimiento del elemento normativo, integrado por las cláusulas de exclusión (ahora ya derogadas, debido a la reforma laboral de noviembre del 2012) y el reglamento interior de trabajo.

¹¹² Vid. Artículo 10 y 386 de la Ley Federal del Trabajo.

¹¹³ Vid. Artículo 184 de la Ley Federal del Trabajo.

¹¹⁴ Vid. CAVAZOS FLORES, Baltasar, *El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano*, editorial Trillas, México, 1997, pp. 443-444.

Es importante mencionar la problemática existente debido a las famosas cláusulas de exclusión por ingreso y por separación. En relación con la cláusula de ingreso, se reduce a la obligación del patrón a utilizar únicamente a trabajadores sindicalizados o a trabajadores miembros de una agrupación determinada, pero a dicha cláusula se le establece un candado al no poder aplicarse a los trabajadores que presten sus servicios en la empresa antes de la firma del contrato y que no formen parte del sindicato contratante (art. 395 de la Ley).¹¹⁵

Si bien es cierto que el sindicato de trabajadores es el único que puede cubrir las vacantes en la empresa, también lo es que dicho derecho y obligación puede ser limitado por cuestiones de tiempo, estableciéndose un plazo para que el sindicato cubra la vacante, con el apercibimiento que de no hacerlo en dicho término el patrón quedará facultado para cubrirla, con la obligación por su parte de que el trabajador propuesto se sindicalice.

Por otro lado, en el mismo artículo 395 de la Ley laboral¹¹⁶, se establecía la cláusula de exclusión por separación, la cual al estar contemplada en un contrato colectivo, el sindicato exigía a la empresa que separara de su empleo a cualquier trabajador que hubiera renunciado al sindicato o hubiera sido expulsado de él. Gracias a que dicha cláusula fue declarada inconstitucional por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, hoy en día ya está completamente derogada debido a la reforma laboral en vigor a partir del 1 de diciembre de 2012.

Y aunque la cláusula de exclusión ya no es operable, es importante destacar la labor catedrática que hizo Baltasar Cavazos Flores sobre este tema. En su obra el Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo¹¹⁷ él reafirmaba la inconstitucionalidad de dicha cláusula no sólo en el caso de que se aplicara al trabajador que hubiera renunciado al sindicato, sino también en el supuesto de que hubiera sido expulsado del mismo. Mencionaba que por ninguna razón las agrupaciones obreras podrían

¹¹⁵ Vid. Artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo.

¹¹⁶ Vid. Artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo.

¹¹⁷ Vid. CAVAZOS FLORES, Baltasar, *Op. Cit.*, pp. 445-446.

convertirse en tribunales para determinar la gravedad de las faltas en que incurrían sus asociados al ser expulsados, puesto que no pueden tener a la vez carácter de juez y parte. A su vez reafirmaba dicha posición, argumentando que en caso de que realmente existiera en ley la facultad de la autoridad laboral de resolver tales casos y ante el ejercicio de la acción por parte de la organización sindical no se violaría en perjuicio del trabajador ningún precepto constitucional.

Por su parte, el artículo 371 de la Ley¹¹⁸ previene que en los casos de expulsión se observarán las normas siguientes:

1.- La asamblea de trabajadores se reunirá para el efecto de conocer la expulsión.

2.- Cuando se trate de sindicatos integrados por secciones, el procedimiento de expulsión se llevará a cabo ante la asamblea de la sección correspondiente, pero el acuerdo de expulsión deberá someterse a la decisión de los trabajadores de cada una de las secciones que integre el sindicato.

3.-El trabajador afectado será oído en defensa, de conformidad con los estatutos.

4.- Los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito.

5.- La expulsión deberá ser aprobada por la mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato.

6.- La expulsión sólo podrá decretarse por los casos expresamente consignados en los estatutos, debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso.

Dudo que tales requisitos en la praxis se cumplan, sobre todo en sindicatos tan grandes como PEMEX, CFE o SNTE, en los cuales me es difícil concebir que todas las secciones sindicales realmente y a conciencia, analicen los casos y lo más importante que verdaderamente garanticen durante todo el proceso los derechos

¹¹⁸ Vid. Artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo.

procesales de los trabajadores. Por lo que comparto la idea del gran laboralista Baltasar Cavazos Flores, en la cual el sindicato no puede ser juez y parte, por lo que una reforma en este aspecto sería necesaria; lo anterior bajo la condicionante de si realmente queremos otorgarles a los trabajadores una auténtica justicia imparcial.

2.2.2.2.5 Duración, Revisión y Terminación de los Contratos Colectivos.

En cuanto a la duración de los contratos, los artículos 391 fracción III y 397, de la Ley Federal del Trabajo,¹¹⁹ se establece que puede ser por tiempo indeterminado o por obra determinada. A su vez, la revisión de dichos pactos serán sujetos de revisión total o parcialmente cumpliendo con el *quórum* señalado en el artículo 398 de la Ley en comento¹²⁰ y siguiendo los términos o plazos determinados por el artículo 399, en donde se expresa que la solicitud deberá hacerse por lo menos 60 días antes de:

- a) Vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si éste no es mayor de 2 años;
- b) del transcurso de dos años, si el contrato por tiempo determinado es de una duración mayor; y
- c) del transcurso de dos años, cuando sea un contrato por tiempo indeterminado u obra determinada.

Por otra parte, los Contratos Colectivos serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria, en donde la solicitud de revisión deberá hacerse por lo menos 30 días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo. En caso de que ninguna de las partes solicitó la revisión en los términos del art 399 de la Ley,¹²¹ o no

¹¹⁹ Vid. Artículo 397 de la Ley Federal del Trabajo.

¹²⁰ Vid. Artículo 398 de la Ley Federal del Trabajo.

¹²¹ Vid. Artículo 399 de la Ley Federal del Trabajo.

se ejerció el derecho a huelga, el contrato colectivo se prorrogará por un periodo igual al de su duración o continuará por tiempo indeterminado.

Respecto de la revisión del Contrato Colectivo, la Ley de la materia, establece las reglas a seguir (art. 398)¹²²:

a) Si se celebró por un sólo sindicato de trabajadores o por un solo patrón, cualquiera de las partes podrá solicitar su revisión.

b) Si se celebró con varios sindicatos de trabajadores, la revisión se hará siempre que los solicitantes representen el 51% de la totalidad de los miembros de los sindicatos por lo menos.

c) Si se celebró por varios patrones, la revisión procederá en caso de que los solicitantes tengan el 51% de la totalidad de los trabajadores afectados por el contrato colectivo.

Para concluir con el estudio del contrato colectivo, sólo nos queda hablar de las formas de terminación, que se hacen consistir en las siguientes: (art. 401)¹²³.

1.- Por mutuo consentimiento.

2.- Por terminación de la obra y en los casos previstos en los artículos 433, 434 y 439 del Capítulo VIII (Terminación Colectiva de las Relaciones de Trabajo).¹²⁴

3.- Por cierre de la empresa.

Es importante mencionar que cuando un patrón se separa del sindicato con el que celebró el contrato, dicho contrato regirá, no obstante las relaciones de aquel patrón con el sindicato de trabajadores. Por otro lado, en los casos de disolución del sindicato de trabajadores titular del contrato colectivo, las condiciones de trabajo continuarán vigentes en la empresa o establecimiento.

¹²² Artículo 398 de la Ley Federal del Trabajo.

¹²³ Artículo 401 de la Ley Federal del Trabajo.

¹²⁴ Vid. Artículos 433 al 439 de la Ley Federal del Trabajo.

2.2.2.3 El Contrato Ley.

Para concluir con el estudio, no podemos dejar a un lado la figura del Contrato Ley, al considerarse como el grado de evolución más elevado del contrato colectivo. En esta parte del capítulo nos limitaremos a señalar las características propias que lo distinguen, del propio contrato colectivo de trabajo.

El artículo 404 de la LFT lo define de la siguiente manera:

Contrato ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más entidades federativas, o en todo el territorio nacional.¹²⁵

El Contrato-Ley sólo puede ser celebrado por uno o varios sindicatos de trabajadores. Así mismo, debe celebrarse por varios patrones, a diferencia del contrato colectivo, que puede ser celebrado por un solo patrón.

Respecto de su finalidad es establecer las condiciones de trabajo en una rama determinada de la industria en: a) Todo el país, b) varios estados, c) un estado; d) una zona económica que abarque varios estados, e) una zona económica que forme parte de un estado.

Sus principales diferencias radican en: 1.- El Contrato-Ley es un contrato de industria; mientras que el Contrato Colectivo es un contrato de empresa. 2.- El Contrato-Ley se solicita ante la Secretaría de Trabajo si se refiere a dos o más entidades federativas o a industrias de jurisdicción federal, o al gobernador del estado o jefe del Departamento del Distrito Federal si se trata de industrias de jurisdicción local, a diferencia el Contrato Colectivo ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje. 3.- El Contrato-Ley debe otorgarse por varios patrones, el Colectivo puede ser firmado por un solo. 4.- El Contrato-Ley es revisable 90 días antes de su

¹²⁵ Artículo 404 de la Ley Federal del Trabajo.

vencimiento; el Colectivo 60 días antes de su vencimiento. 5.- El Contrato-Ley no puede exceder de dos años; a diferencia el Contrato Colectivo es por tiempo indefinido. 6.- La eficacia del Contrato-Ley derivará de su publicación en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico de la entidad federativa correspondiente o del Distrito Federal.

De igual forma, es importante mencionar la conversión de un Contrato colectivo a Contrato-Ley, para lo cual la Ley Federal del Trabajo establece algunos requisitos como: 1.- Lo solicite una mayoría de dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de determinada rama de la industria, ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, o ante el gobernador del estado o jefe del Departamento del Distrito Federal (art. 407)¹²⁶; 2.- Los peticionarios acompañarán a su solicitud copia del contrato y señalarán la autoridad ante la que esté depositado; 3.- La autoridad correspondiente que reciba la solicitud, después de verificar el requisito de mayoría, ordenará su publicación en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la entidad federativa, y señalará un término no menor de 30 días para la formulación de oposiciones y presentación de pruebas correspondientes; y 4.- En caso de no formularse oposición ni presentarse pruebas dentro del término señalado, el Presidente de la República o el gobernador del estado, declarará obligatorio el Contrato-Ley, de conformidad con lo dispuesto en el art. 414¹²⁷ del mismo cuerpo legal invocado.

Respecto de la administración de dicha figura en cada empresa, corresponderá al sindicato que represente dentro de ella el mayor número de trabajadores. Y en caso de la pérdida de mayoría declarada por la autoridad, trae como consecuencia la pérdida de la administración.

Para finalizar este capítulo, de manera breve mencionaré algunas reflexiones sobre la situación actual y el destino que le espera a dicha figura, para lo cual el

¹²⁶ Vid. Artículo 407 de la Ley Federal del Trabajo.

¹²⁷ Vid. Artículo 414 de la Ley Federal del Trabajo.

autor Arturo Fernández Arras¹²⁸ expresa que poco a poco han ido desapareciendo, por lo que en la actualidad sólo funcionan algunos como: de la industria textil, radio y televisión, de la industria hulera, y de la industria azucarera. Las razones de extinción del Contrato-Ley son atribuibles: 1.- A la falta de apoyo e impulso por parte del Estado a las empresas mexicanas estableciendo grandes cargas fiscales, y dando apertura a empresas extranjeras que día con día acaparan el mercado nacional; 2.- A la indiferencia de las autoridades laborales por dar el impulso a la revisión de los Contrato-Ley requerida por los trabajadores; y 3.- A la confabulación de líderes sindicales corruptos con el gobierno para acabar con prerrogativas de los trabajadores como fondos de ahorro, fideicomisos, etcétera. Todo esto sin duda ha dejado como resultado la poca credibilidad que los trabajadores tienen hacia dicha figura.

2.3 La Huelga.

El derecho de huelga, constituye el medio más eficaz mediante el cual se puede “persuadir” al empleador para que cumpla con sus obligaciones. Es sin dudas el derecho fundamental de la clase trabajadora, irrestricto e irrenunciable. En nuestra legislación, el artículo 440 define a ésta institución como: “*la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores*”.¹²⁹

Los elementos constitutivos de la huelga son:

- 1.- La suspensión de labores.
- 2.- Dicha suspensión tiene que ser legal, es decir, debe ajustarse a los requisitos marcados en la ley.
- 3.- La suspensión debe ser de carácter temporal, en *contrario sensu* estaríamos frente a un cierre de empresa.

¹²⁸ Vid. FERNÁNDEZ ARRAS, Arturo. *La extinción como destino del Contrato Ley en México*, México, [s.a.], <http://www.bibliojuridica.org/libros/3/1090/17.pdf>. Fecha de consulta: 12 de Mayo del 2011.

¹²⁹ Artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo.

4.-Tiene que ser acordada y llevada a cabo por una coalición de trabajadores en defensa de sus intereses comunes. Dicha coalición debe ser mayoritaria, en consecuencia el art. 441 atribuye a los sindicatos el carácter de coaliciones permanentes.¹³⁰

2.3.1 Etapas de la Huelga.

En la huelga deben distinguirse tres momentos diferentes.

1.- Primera etapa: comprende desde la presentación del pliego petitorio por la coalición de trabajadores hasta la orden de emplazamiento al patrón. En esta fase se precisa el motivo, objeto, fecha y hora de la suspensión de labores, la cual deberá ejecutarse por lo menos seis días antes a la fecha de suspensión de labores, y diez días cuando se trate de servicios públicos.¹³¹ Por lo que respecta a dicho pliego petitorio es trascendental mencionar que solamente podrá referirse (limitativamente) como objeto de la huelga a cualquiera de las fracciones contempladas en el art. 450 de la Ley.¹³² En esta etapa la autoridad verifica el cumplimiento de los requisitos de procedencia y en caso de quedar satisfechos, ordena llevar a cabo la notificación a la parte patronal o, de no ser procedente la petición, se negará el trámite correspondiente, dando por concluido el procedimiento.

Dentro de este apartado, me parece importante mencionar uno de los grandes problemas que no resolvía la Ley Federal del Trabajo de 1931 y de 1970. El problema relativo a la presentación del emplazamiento a huelga por algún sindicato con el objeto de obtener la firma de un contrato colectivo frente a una empresa que ya lo tenía previamente celebrado con otro. Al actualizarse dicha hipótesis de forma constante y afectar gravemente la actividad empresarial del país, sirvió de antecedente para una reforma en 1980, en la cual se introduce una nueva facultad a

¹³⁰ Artículo 441 de la Ley Federal del Trabajo.

¹²⁷ Artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo.

¹³² Vid. Artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo.

la autoridad laboral, la facultad de autorizar al presidente de la junta para rechazar dichos emplazamientos.¹³³ Sin duda el espíritu de dicha reforma era con el fin de evitar daños irreparables a las fuentes de trabajo que pudieran perjudicar a los propios trabajadores por las luchas políticas inter-sindicales, donde algunos sindicatos buscaban detentar cada vez más y más contratos colectivos.

2.- Segunda Etapa: conocida como la pre-huelga, abarcando desde el emplazamiento al patrón hasta antes de la suspensión de labores. Primeramente, al llevar a cabo la notificación del pliego petitorio, produce como consecuencia los siguientes efectos:

a) Constituye al patrón, por todo el término del aviso, en depositario de los bienes de la empresa o establecimiento afectado por la huelga, con las atribuciones y responsabilidades inherentes al cargo.¹³⁴

b) Suspende la ejecución de sentencias, embargos, aseguramientos, diligencias o desahucios, en contra de los bienes de la empresa o establecimiento, pero a la vez estableciéndose algunas excepciones, tales como: aseguramiento de los derechos del trabajador por un importe de dos años de salario, garantía de créditos a favor del IMSS, del INFONAVIT, etcétera.¹³⁵ Pero es substancial mencionar que existen tesis pronunciadas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación declarando violatoria la facultad de suspender, al truncar el derecho de terceros afectados por el conflicto de huelga a que se les administre justicia, dicha garantía protegida en los numerales 14^o y 17^o de la Carta Magna.¹³⁶

¹³³ Vid. Artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo.

¹³⁴ Artículo 921 de la Ley Federal del Trabajo.

¹³⁵ Vid. Artículo 924 de la Ley Federal del Trabajo.

¹³⁶ Vid. "HUELGA, EL CRITERIO DE QUE EL ARTÍCULO 924 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO ES VIOLATORIO DE LOS ARTÍCULOS 14 Y 17 CONSTITUCIONALES, ES APLICABLE AUN EN EL CASO DE QUE HAYA ESTALLADO LA, PESE A LA ACCIÓN OTORGADA POR EL ARTICULO 929 DEL MISMO ORDENAMIENTO." Número de Registro 206040, Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Tesis Aislada, Octava Época.

c) A la vez se suspende, la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica, salvo que los trabajadores manifiesten por escrito estar de acuerdo en someter el conflicto a la decisión de la Junta.¹³⁷

En el emplazamiento y por todo el periodo de pre-huelga, la autoridad ejerce una función formal, sin que pueda actuar en otra cosa que en el control de la personalidad de los comparecientes¹³⁸ y en la determinación de su propia competencia, por lo que se ve impedido por disposición legal prejuzgar sobre la existencia o justificación del movimiento. Dentro de esta etapa también se lleva a cabo la contestación del patrón sobre el pliego de peticiones, y a la vez se actualiza la facultad de la autoridad de llevar a cabo la conciliación entre las partes,¹³⁹ en dicha etapa se imponen ciertas reglas, por ejemplo, si los trabajadores no concurren (sindicato), no correrá el término para la suspensión de labores (art. 927, fracción II)¹⁴⁰, a lo que el autor Néstor De Buen L. en su obra *Derecho Procesal del Trabajo* lo equivale a un desistimiento tácito del emplazamiento.¹⁴¹ Y por lo que respecta a la ausencia del patrón, la autoridad laboral podrá dictar medidas de apremio para obligarlo a que concorra¹⁴². En el caso de que ambas partes no llegaran a una solución previa al estallamiento de huelga, se fijará al personal de emergencia que deberá trabajar en caso de suspensión de labores, con el fin de evitar perjuicios a la producción y a la empresa.

3.- Tercera Etapa: se circunscribe desde el momento de suspensión de labores hasta la resolución del fondo del conflicto. El estallido de huelga suspende los efectos de las relaciones de trabajo y la tramitación de las solicitudes y conflictos de naturaleza económica. Además dentro de las setenta y dos horas siguientes al inicio de la huelga, se podrá solicitar la declaración de su inexistencia por no reunir los requisitos de procedencia y objetivos establecidos en la ley, por lo que el patrón

¹³⁷ Vid. Artículo 902 de La Ley Federal del Trabajo.

¹³⁸ Vid. Artículo 927 fracción I de la Ley Federal del Trabajo.

¹³⁹ Artículo 927 fracción I de la Ley Federal del Trabajo.

¹⁴⁰ Vid. 927 fracción II de la Ley Federal del Trabajo.

¹⁴¹ Vid. DE BUEN L. Néstor, *Derecho Procesal del Trabajo*, Novena Edición, Editorial Porrúa, México, 2000, p. 587.

¹⁴² Vid. Artículo 927 de la Ley Federal del Trabajo.

quedaría libre de responsabilidad y se fijaría a los trabajadores un plazo de veinticuatro horas para regresar a laborar, apercibiéndoseles que de no acatar lo anterior se darían por terminadas las relaciones de trabajo. Pero en el caso de que la huelga se considerara legalmente existente, se debe proceder a la negociación entre las partes.

Dentro de esta etapa se lleva a cabo la calificación de la Huelga, la cual puede considerarse de las siguientes maneras:

- a) Existente: cuando reúne los requisitos de fondo, forma o mayoría
- b) Inexistente o Improcedente: cuando la suspensión de labores se realiza por la minoría de los trabajadores, o no persigue cualquiera de los objetos previstos en el art. 450, o no se hizo el emplazamiento en la forma adecuada.
- c) Lícita: si reúne el requisito de fondo, es decir, si tiene por objeto el equilibrio entre los factores de producción.
- d) Ilícita: aquella huelga en que la mayoría de los trabajadores ejecuten actos violentos contra las personas, propiedades y, en caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del gobierno (art. 445)¹⁴³ y por consiguiente se daría por terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas (art.934).¹⁴⁴

Respecto al tema de las pruebas referentes a la clasificación de la huelga, debemos hablar de la famosa figura del recuento, la cual tiene como fin de determinar si la organización emplazante cubre el requisito democrático de la mayoría. Para cumplir con el requisito democrático de la mayoría, se debe de tomar

¹⁴³ Vid Artículo 445 de la Ley Federal del Trabajo.

¹⁴⁴ Artículo 934 de la Ley Federal del Trabajo.

en cuenta a los trabajadores de la empresa que concurren al recuento y aquellos trabajadores que hubiesen sido despedidos después de la fecha de presentación del escrito de emplazamiento. Pero esta figura también tiene un candado, o más bien una limitante al no poderse computar los votos de los trabajadores de confianza y de los trabajadores que hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de presentación del escrito (Art. 931 de la Ley).¹⁴⁵

Así mismo, es fundamental mencionar el “procedimiento de imputabilidad”, donde únicamente se podrá solicitar por la coalición o sindicato emplazante cuando queda firme la resolución de procedencia de la huelga, el cual debe tramitarse, según el caso, por la vía jurídica o económica. Por ejemplo, si la huelga tiene por objeto la interpretación o el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo, el juicio de imputabilidad debe tramitarse por la vía jurídica ordinaria; en cambio, si tuvo por objeto la revisión de dicho contrato, la imputabilidad debe tramitarse por la vía económica, ya que los conflictos económicos son los que se refieren al nacimiento, modificación, suspensión o terminación de las condiciones colectivas. Baltasar Cavazos Flores, menciona en su obra *El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano*¹⁴⁶ que el proceso de imputabilidad es un tabú, nadie se atreve a criticarlo al considerarse un derecho irrestricto de la clase trabajadora. Sin embargo, en la práctica dicho derecho opera en contra de los propios trabajadores cuando los movimientos huelguistas se convierten en eternos. Por otro lado, nuestro máximo órgano jurisdiccional expresa que para establecer y demostrar de manera fehaciente la imputabilidad, debe atenderse a los antecedentes que motivaron la suspensión de las labores, a la actitud del patrón en caso de no acceder a las peticiones que le fueron formuladas y que estuviera en posibilidad económica y legal de satisfacer, así como a la actividad fundada o infundada de la parte patronal, al negarse a aceptar las demandas de los trabajadores huelguistas.¹⁴⁷

¹⁴⁵ Vid. Artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo.

¹⁴⁶ Vid. CAVAZOS FLORES, Baltasar, *Op. Cit.*, pp. 491 y 492.

¹⁴⁷ Vid. “HUELGA, IMPUTABILIDAD DE LOS MOTIVOS DE LA.”, Número de Registro 277454, Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Tesis Aislada, Sexta Época. Vid. “HUELGA, IMPUTABILIDAD DE LOS MOTIVOS DE LA.” Número de Registro 375524, Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Tesis Aislada, Quinta Época.

2.3.2 La Terminación de la Huelga.

La huelga se convierte como la propia ley lo señala, en un instrumento de equilibrio, que pone en juego la vanidad y el orgullo de ambas partes; sin embargo, es evidente que no constituye una medida agradable, ya que al estallar, tanto la parte patronal como la obrera quedan afectadas.

Nuestra legislación contempla en su artículo 469 las causales de terminación:

I.- Por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patrones. Es sin duda la fórmula más idónea de resolver el conflicto. En esta forma de terminación debe observarse las disposiciones del art. 34 de la Ley¹⁴⁸, el cual exige que los arreglos rijan únicamente para el futuro, y a la vez que no se refieran a trabajadores individualmente determinados, etc.

II.- Si el patrón se allana, en cualquier tiempo, a las pretensiones contenidas en el escrito de emplazamiento a huelga y cubre los salarios que hubiesen dejado de percibir los trabajadores

III.- Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes

IV.- Por laudo de la autoridad laboral.

¹⁴⁸ Vid. Artículo 34 de la Ley Federal del Trabajo.

CAPÍTULO 3. SURGIMIENTO Y DESARROLLO DEL SINDICALISMO EN EL MUNDO.

En el presente capítulo abordaremos los antecedentes relacionados con el movimiento obrero. Si bien la organización sindical aparece propiamente a finales del siglo XVIII, como consecuencia del industrialismo y del acentuado contraste de clases. No podemos dejar a un lado la importancia de que el sindicalismo como fenómeno social, haya sido plasmado en figuras primitivas de asociación, como los famosos *Collegios* romanos, las *Estairías* y *Eranías* en Grecia, las *Guildas* en Alemania, entre otros, hasta llegar a desarrollarse en grandes figuras como las *Corporaciones* y *Gremios*.

Algunos autores han pretendido encontrar algún antecedente de la sindicación moderna en los clanes prehistóricos, atendiendo a las características de una vida comunitaria; lo cual es un hecho poco probable, si pensamos que es casi imposible concebir en esa época una conciencia de clase, por lo que mucho menos una agrupación profesional entre hombres primitivos. De la misma forma, se ha creído vislumbrar algún embrión de las asociaciones sindicales en las agrupaciones de la India de la antigüedad (grupos de agricultores, pastores, navegantes y artesanos, llamados *sreni*) y en los organismos corporativos del pueblo judío, durante los tiempos del Rey Salomón.¹⁴⁹

3.1 Pre sindicalismo.

En el mundo antiguo, el trabajo organizado era fundamentalmente servil; sin embargo también era frecuente el desempeño de la industria familiar y la agrupación de artesanos en colegios. En esta época imperaba el pensamiento de que el trabajo material era denigrante, por lo que era reservado a los hombres sin libertad, mientras

¹⁴⁹ CABANELAS, Guillermo, *Compendio de Derecho Laboral, tomo II*, [s.e.] Buenos Aires, 1968, p.66. *Apud.* SANTOS AZUELA, Héctor, *Estudios de Derecho Sindical y del Trabajo*, primera edición, Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 1987, p.17.

los amos dedicaban su energía a las actividades intelectuales y recreativas. El modo de producción esclavista fue la invención decisiva del mundo grecorromano y la razón fundamental de su economía, por lo que en un principio fue su fuente promotora de riqueza y que con el transcurso del tiempo dicha clase cansada de ser privada de todo derecho, se levantaría en armas por la lucha de su libertad.

3.1.1 Grecia.

La organización industrial en Grecia revestía dos modalidades principales: el trabajo servil y la coalición de artesanos libres. Por exigencias de la vida en aquel tiempo, se toleraron dos tipos de coalición artesanal: las *estairías*, de carácter político, y las *eranías*, de naturaleza asistencial y mutualista.¹⁵⁰

Por su parte, el prejuicio en contra del trabajo era tan fuerte, que a pesar de que en Grecia, existía una concepción y una sociedad adelantada respecto de los valores intelectuales y artísticos, gracias a las aportaciones filosóficas de Sócrates, Platón y Aristóteles, por desgracia descansaban en una esclavitud cruel, al considéralos como cosas, implicando un desconocimiento absoluto a su condición humana.

3.1.2 Roma.

Roma, gran aportadora del Derecho, el cual humanizó y dio cierta protección a los esclavos. Pero que lamentablemente, al igual que en Grecia, fueron la base de su desarrollo económico.

En la antigüedad, su civilización desarrollaba una vasta organización profesional, con la creación de los *Collegios*, que sin duda alguna guardan una importante relación con las futuras corporaciones de oficios, pero que difícilmente

¹⁵⁰ PIC, Paul, *Traité élémentaire de législation industrielle*, Paris, 1930, pp.51 y ss. *Apud.*, *Ibidem*, p.18.

pueden ser consideradas como asociaciones profesionales, aunque agrupaban a personas de actividad semejante,¹⁵¹ además de no considerárseles con una finalidad profesional, debido a que carecían de una reglamentación de trabajo, de reglas sobre el aprendizaje y de categorías propiamente profesionales.

Pero por otro lado, el sistema interno de dichas instituciones, estaba compuesto por una organización democrática, donde las decisiones eran tomadas en asamblea, y a su vez conformada por una jerarquía corporativa representada en tres grados: los cuestores, curadores o síndicos. Además de existir la figura denominada *schola*, la cual fungía como casa común de todos los miembros del colegio, donde se conservaba el tesoro y se rendía culto a los dioses

El aspecto negativo de los *Collegios* a tal extremo de ser la razón fundamental de su declive, fue la existencia de una vinculación de por vida que unía al hombre con su *Collegio*, (al grado de transmitirla por herencia), llevando poco a poco a sus integrantes a romper con tal unión huyendo en busca de una mayor independencia.

3.1.3 Las Gildas.

Sin duda eran asociaciones germanas semejantes a los *Collegios*, que aparecieron en forma primitiva en el siglo VII, en la temprana Edad Media. Surgieron con fines mutualistas y religiosos, debido a la gran influencia del Cristianismo.

Estas organizaciones nacen a través de los convites que celebraban personas dedicadas a una misma actividad para tratar diversos asuntos, y la vez adquirirían solemnes compromisos de ayuda mutua en tiempos de paz o de guerra. Pueden encontrarse tres tipos de gildas: religiosas o sociales, de artesanos y de mercaderes, pero ninguna de ellas tenía propiamente el carácter profesional.

¹⁵¹ Ejemplo: colegios de panaderos (*pistores*), salchicheros (*suarii*), carpinteros (*tignarii*), etc.

En lo que respecta a su forma de gobierno imperaba la democracia, pero también podemos decir que dichas figuras eran semejantes a una familia, en donde se creaban lazos fuertes de solidaridad, al existir entre ellos grandes compromisos de colaboración y principios de honorabilidad a toda prueba.

Una característica importante de las *Guildas* fue que sirvieron como antecedente en las estructuras internas de las Corporaciones, al dividir a sus integrantes en tres grupos: aprendices (*discipuli*), compañeros (*famili*) y maestros (*magistri*).¹⁵²

Respecto a sus fines, debemos resaltar como principales: la asistencia a los enfermos, la honra de la memoria de los muertos, y en menor importancia, la práctica del aprendizaje de un oficio.

3.2 El Sistema Corporativo Medieval.

En la organización profesional del Medievo a partir del siglo XI, pueden encontrarse antecedentes del moderno sistema sindical, ya se trate de la sindicación obrera, o patronal.

En esta etapa es importante mencionar el papel que tuvo el desmembramiento de la unidad política y territorial de Roma, en donde existía un contexto principalmente compuesto por cuatro aspectos: 1) La gran invasión por parte de los barbaros; 2) Una desintegración social por falta de comunidad ideológica y de intereses que los mantuvieran unidos; 3) Una inequitativa distribución de las riquezas; y 4) La influencia del cristianismo como una corriente profundamente revolucionaria. Hechos que incitaron la lucha en la Edad Media y originó la caída del Imperio.

¹⁵² Vid. DE BUEN L., Néstor, *Derecho del Trabajo*, tomo II, *Op. Cit.*, p.597.

Podemos decir que el carácter de la Edad Media era profundamente social, gracias a los surgimientos de grandes movimientos intelectuales por parte de dominicos y franciscanos que buscaban predicar el amor y la comunión a todas las clases sociales, uniendo a campesinos, mercaderes y artesanos, con el fin de establecer un concepto claro del valor al trabajo, es decir, ver al trabajo como un verdadero sustento productivo al orden social y de reacción contra la injusticia.

3.2.1 Las Corporaciones.

En cuanto al ámbito corporativo, las primeras que surgieron en la Edad Media, tiene como antecedente las ya mencionadas asociaciones de *Collegios*, las asociaciones griegas de *Hetairas*, entre otras.... Sin embargo, el lazo entre los *Collegios* y las *Corporaciones* existentes en la Edad Media se ve mutilado, debido a que el siglo V (derrumbe del Imperio Romano) hasta principios del siglo XII que es en donde comienzan a integrarse propiamente las *Corporaciones*, hay un lapso que los desvincula, un lapso convulso de invasiones, guerras, falta de industria, de actividades productivas y de libertad.

Las agrupaciones corporativas se van formando en torno a las ciudades, debido al tránsito del campo a la ciudad y al incremento de la actividad artesanal. Dicha migración a las ciudades va produciendo vecindades de las que derivan sentimientos solidarios a veces derivados de la concurrencia a un mismo templo. Por otra parte, el auge de la construcción de catedrales en el siglo XII, va agrupando a millares de obreros inspirados por una fe común, originando una razón económica que sustenta su aparición, y que sobre todo, se pone de manifiesto en el desarrollo urbano e industrial. Pero es importante aclarar que este proceso no debe compararse con el que se produce en el siglo XVIII, al tratarse de una industria manufacturera limitada.

Las *Corporaciones* van surgiendo con un propósito de emancipación, luchando por su libertad, luchando por su independencia del poder feudal. Según autores como Néstor De Buen L y Juan B. Clímént Beltrán,¹⁵³ las primeras corporaciones fueron las de mercaderes, para después servir como modelos a los artesanos, todo esto unido al despertar de una vida municipal y por ende independiente.

Dentro de las características de las *Corporaciones* al igual que sus antecedentes primitivos, son el culto religioso y de socorros mutuos, uniéndose artesanos de un mismo oficio o actividad bajo la advocación del santo patrono que los congregaba, y a la vez estableciéndose lazos de solidaridad y ayuda mutua para los casos de enfermedades o alguna desdicha, constituyéndose a través del tiempo como fuente para otro tipo de asociaciones como las cofradías españolas, de las que surgieron después las llamadas hermandades, unidas por lazos de sangre y de fraternidad.

Esta forma de asociación, sin duda alguna representó una fase de evolución social y, por lo mismo, se justificó su existencia durante varios siglos, quizás desde el siglo XII al XV.

A partir del siglo XV, podemos hablar de su decadencia en razón de dos cosas; la primera debido a las crisis presentadas internamente, pues su carácter local y gremial los presentaba con debilidad ante la realeza y la segunda fue su tendencia a monopolizar los ascensos, al otorgarlos sin considerar las habilidades personales de sus miembros.

¹⁵³ Vid. DE BUEN L., Néstor, *Derecho del Trabajo, tomo II, Op. Cit.*, p.598 y CLIMÉNT BELTRÁN, Juan B., *Derecho Sindical*, editorial Esfinge, México, 2004, p. 30.

3.2.2 Los Gremios.

Guillermo Cabanellas, en su obra *Compendio de Derecho Laboral*,¹⁵⁴ expresa que la población en la Edad Media se daba en villas, en donde surge una nueva clase social, la del estado llano o villano, y en donde dicha clase eran capaces de ejercer oficios por su propia cuenta, en razón de poseer una condición social y económica superior a la servidumbre de la gleba, a la de los vasallos o feudatarios, los cuales eran carentes de libertad, al estar adscritos a otros a las tierras que cultivaban.

Y es hasta el siglo XII cuando empiezan a observarse modificaciones al espíritu asociativo, debido al florecimiento de las artes y oficios que fueron desarrollando a la par una estructura sólida que perduró a través del tiempo, es decir, los famosos *Gremios*, los cuales han sido concebidos históricamente como: “asociación de patronos organizados para defender sus intereses frente al consumidor y frente a los propios compañeros, extendiendo su acción hasta la defensa de sus intereses frente a los señores, municipios y autoridades, en general, cuando intentaban acosarlos demasiado.”¹⁵⁵ Por lo que podemos deducir que la característica principal de este tipo de organización es su inclinación a la defensa y protección patronal. Primordial diferencia respecto a las *Corporaciones*.

En el surgimiento de esta institución influyeron varios elementos:

- a) El renacer de la vida municipal, donde los vasallos de los señores feudales fueron imponiéndose en el ejercicio de asociación y uniéndose en dichas organizaciones.
- b) La necesidad de defensa de su trabajo (artesanado), frente al señor feudal (autoridad) y al burgués (consumidor).
- c) Al igual que las anteriores asociaciones, su apego al sentimiento de fraternidad religiosa.

¹⁵⁴ *Op.cit.* CABANELLAS, Guillermo, p.105.

¹⁵⁵ CARRO IGELMO, Alberto, *Historia Social del Trabajo*, séptima edición, Bosch, Barcelona, 1986, p.131.

Dentro de estas asociaciones, existía una escala comprendida por: maestros, oficiales y aprendices:

a) Maestros: eran los trabajadores libres, generalmente artesanos, y los propietarios del centro de trabajo, a cuyo servicio estaban tanto los compañeros u oficiales y los aprendices. Como consecuencia del carácter patriarcal de los talleres, los maestros eran titulares de un poder jerárquico muy amplio y similar al del *pater familias*.

Los maestros asumían el compromiso de adiestrar personalmente al aprendiz, amén de procurar su instrucción general. Además contaban para tal efecto con un poder disciplinario sobre sus discípulos y correlativamente, tenían el derecho de exigir un pago por su enseñanza.

b) Compañeros u Oficiales: compuesto por los trabajadores asalariados, al servicio y mando del maestro.

En esta escala, los compañeros se veían constreñidos a contratarse y laborar, so pena de ser sancionados por vagancia. Tenían un fuerte compromiso de servir al taller del maestro, al prohibírseles abandonar el empleo sin previo aviso, y además impidiéndosele ingresar en otros talleres, inclusive siendo factible hacerlos retornar y cumplir su compromiso mediante el uso de la fuerza (nada lejano a una esclavitud).

Dicha clase, para poder adquirir el rango de maestros, debían cumplir un largo periodo de compañerismo, presentar su examen de grado a través de una obra maestra donde era calificado por un jurado compuesto por los propios maestros.

c) Aprendices: no remunerados por sus servicios y futuros aspirantes a la categoría de compañeros.

El aprendiz no sólo se encontraba en una relación de subordinación frente al maestro, sino que ingresaba como un miembro más de su familia. Además, la duración del periodo de enseñanza oscilaba entre tres y doce años, según su profesión.

Particularmente, estas asociaciones ofrecían al consumidor productos de primera calidad, ya que siempre los maestros vigilaban de forma estricta la producción, pero dentro de sus beneficios internos, lo que los llevó a su gran desarrollo, fue que ofreció a sus agremiados seguridad material y espiritual, protegiendo a los compañeros en las épocas de crisis y los preservó de la desocupación y el desempleo, durante las guerras que continuamente asolaron la Edad Media.

3.2.2.1 Decadencia de las Corporaciones Gremiales y el arranque de las luchas sociales.

Inicialmente las corporaciones surgieron como instituciones de puertas abiertas a la superación mediante la capacidad, en un movimiento dinámico donde los grados se iban escalando. Pero a través del tiempo, fueron surgiendo actos que debilitaron esta figura, por ejemplo, el aumento de exigencias sobre las obras maestras, cuya realización constituían un requisito ineludible para el examen de compañeros, al grado de que un examen podría durar un año e inclusive ser reprobado, por lo que dichos actos constituyeron un factor que propiciaron el declive. Además, debemos añadir el comportamiento de los maestros al adoptar la calidad de dueños absolutos, cuando en sus orígenes sólo actuaban como coadyuvantes en el proceso de perfeccionamiento de los compañeros y aprendices. En consecuencia la maestría se convirtió en una institución inaccesible para la escala inferior, porque no solamente era aprobar el examen de un alto grado de dificultad, sino inclusive de disponer de bastante dinero para establecerse y contar con el apoyo de algún maestro.

Otro factor perjudicial fue la manera en cómo se otorgaba el ascenso al grado de maestro, en razón de desvirtuar el procedimiento ordinario de ascenso (examen de obra maestra) ya que poco a poco fueron abandonado tal práctica, optando la costumbre de transmitir dicho grado a través de la herencia a hijos o yernos, transformándose en una burguesía egoísta, cerrando paso a los compañeros, y ante el sentimiento de frustración de estos últimos fueron surgiendo motines y enfrentamientos.

Es entonces el seno de las corporaciones gremiales, donde surge el arranque embrionario de la lucha de clases, al existir un escenario donde los maestros fijaban unilateralmente los salarios, transmitían hereditariamente los oficios y donde los oficiales y aprendices estaban enclaustrados al no poder mejorar sus condiciones de vida. Por lo que la lucha obrera contra el patriciado no estaba motivada solamente para la obtención de libertades políticas, sino por una motivación de carácter social en donde las condiciones de trabajo reglamentadas omnímodamente por patricios y maestros, pudiesen estar determinadas conjuntamente con los compañeros, para poder lograr una jornada humana y salario justo.

En resumen la decadencia del sistema es atribuida a los aspectos anteriormente mencionados, y además de acontecimientos como: las luchas ejercidas por los comerciantes contra los productores, el incremento de rivalidad entre los diversos gremios, la fuerte monopolización de cada gremio para elaborar un producto en particular, debiendo por último añadir el surgimiento de una nuevas técnicas y procedimientos, facilitando el trabajo artesano, ya que previo al siglo XVIII el trabajo era de tipo manual, pero a partir de tal siglo surgen procedimientos para los cuales no estaban preparados los artesanos y maestros. Toda esta serie de elementos provoca una revolución de trabajo en las formas de producción, donde los artesanos ya no eran suficientemente aptos para poder incorporarse a la revolución técnica, provocándose un enorme desempleo en estos grupos.

El autor Juan B. Climént Beltrán, expresa en su obra *Derecho Sindical*,¹⁵⁶ que durante gran parte de la Edad Media y el Renacimiento, tradicionalmente existían tres estados: la nobleza, el clero y el ya mencionado estado llano. Pero surge un cuarto estado, formado por el desprendimiento de la escala gremial de los compañeros, que gracias a su unión constituyen lo que actualmente denominamos como la clase obrera y en consecuencia como movimiento obrero.

Por ende, ante el rechazo de los artesanos a usar maquinaria (ya que significaba derrumbar totalmente la técnica que ellos habían empleado por varios siglos, nada lejano a una cuestión de orgullo). Y además la aparición de máquinas como por ejemplo, la máquina de vapor en el siglo XVIII, (la cual constituye una nueva forma de energía motriz para la industria) se fue provocando el advenimiento de la famosa Revolución Industrial, en donde se promovió por un lado una gran concentración de capital y del otro una gran masa de trabajadores que no tenían más que su fuerza de trabajo. Siendo esto último la base de donde partiremos, para desarrollar el tema del movimiento proletario.

3.3 Formación del Derecho Sindical.

El sindicalismo existente en nuestra actualidad, como ya sabemos es producto del sistema liberal y del industrialismo, ante un escenario donde los gobiernos no sólo se negaban a reconocer en sus Leyes el derecho de asociación profesional, sino que incluso se estableció su prohibición; pero debido a las circunstancias de evidente explotación y de extrema miseria, propiciaron el levantamiento de la clase obrera, dando como resultado el reconocimiento en el campo normativo de dicho derecho en diversos países. Por tanto, podemos afirmar que los orígenes del sindicalismo los encontramos dentro del siglo XIX, estableciéndose como base la revolución técnica, entrañando un cambio trascendental en los sistemas de producción y en las

¹⁵⁶ Vid. CLIMÉNT BELTRÁN, Juan B., *Derecho Sindical*, cuarta edición, editorial Esfinge, México, 2004, p. 36.

condiciones de vida de los trabajadores, donde a su vez coexistía un cambio de ideología, al instaurar principios protectores a la clase obrera.

Para entender el movimiento obrero, debemos tomar como punto de partida la Revolución Industrial Inglesa, la cual no fue un fenómeno que solamente produjera efecto en fábricas, sino también en la agricultura, en los sistemas de comunicación, en la población en lo que se refiere a su crecimiento y distribución, en el comercio, en las finanzas, en la estructura social, en la educación y en la valoración del hombre. Ocasionando alteraciones profundas en proporción semejante a la industria.

El catedrático inglés T. S. Ashton, en su obra *La Revolución Industrial*¹⁵⁷ explica el contexto previo a la revolución, donde los habitantes de Inglaterra ganaban su pan trabajando la tierra, donde las condiciones de vida quedaban sujetas al clima y al suelo, existiendo una fuerte disparidad que no podía dejar de ser observada, por un lado se apreciaban campos baldíos ininterrumpidos hasta perderse en el horizonte, y aquéllos delimitados por setos vivos y bardas de piedra perfectamente cercadas, y en donde además la industria textil, era el fruto principal de la economía campesina, a través del empleo de procesos manuales divididos en secciones para que mujeres y niños también fueran participes.

Los cambios, tales como la innovación industrial en las ciudades, el incremento demográfico en ellas, y el dominio del hombre sobre la naturaleza, marcaron una pauta hacia una transformación veloz de la economía en esa época, dando inicio al desarrollo del capitalismo, el cual aceleró el crecimiento de grandes empresas, pero también activó grandes desajustes sociales y reacciones violentas.

¹⁵⁷ Thomas Southcliffe Ashton (1899-1968), profesor de Historia de la Economía, en la Escuela de Economía de la Universidad de Londres, escritor de varias obras como: *Iron and Steel in the Industrial Revolution* (1924), *The Coal Industry* (with Joseph Sykes) (1929), *Economic and Social Investigations in Manchester 1833 - 1933* (1934), *An Eighteenth-Century Industrialist: Peter Stubs of Warrington 1756 - 1806* (1939), *An Economic History of the Eighteenth Century* (1955), *Economic Fluctuations in England 1700 - 1800* (1959), *English Overseas Trade Statics 1967-1808* (1960), y su obra maestra: *the Industrial Revolution 1760-1830*. [s.p.i.]

Ante el advenimiento del poderío de la clase burguesa, se fue estableciendo como objetivo la implementación e invención de maquinarias que disminuyeran tanto el costo de producción como la mano de obra, propiciando una clase obrera impotente, desorganizada y marginada, que con el transcurso del tiempo empieza a unirse y a responder con decisión la lucha por sobrevivir. Y es bajo este contexto donde la maquina empieza a triunfar sobre la mano de obra, originándose la famosa Revolución Industrial.

El autor José Manuel Lastra Lastra, en su obra *Derecho Sindical*¹⁵⁸ expresa que la historia del movimiento obrero inglés, comienza realmente en la segunda mitad del siglo XVIII, en la cual los obreros alcanzaron a constituir un grupo unido y numeroso que les permitiría ser considerados la clase trabajadora.

Como anteriormente lo mencioné, al iniciar el desarrollo tecnológico en una economía capitalista, se induciría a los obreros a la búsqueda de una ocupación en la “ciudad industrial”, y es a partir de tal circunstancia, donde la clase trabajadora empieza a reclamar por la obtención plena de derechos y deberes, oponiéndose en todo momento a la sobreexplotación.

La lucha contra las máquinas era para oponerse a la pérdida de un mundo y una forma de trabajo que comenzaba a extinguirse, por ello, las protestas no se hicieron esperar, los sectores sociales más perjudicados iniciaron en el último cuarto del siglo XVIII, una contienda desesperada y violenta contra el sistema fabril naciente, destruyendo máquinas e incendiando fábricas, constituyendo tales actos la separación entre el capital y el trabajo.

El gran laboralista Mario de la Cueva, en su obra *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*¹⁵⁹, menciona al siglo XIX, como el siglo de las luchas sociales, en virtud

¹⁵⁸ *Op. cit.* LASTRA LASTRA, José Manuel, cuarta edición, p.37

¹⁵⁹ *Op. cit.* DE LA CUEVA, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, tomo II, pp. 204-207.

de que clase obrera empieza a tener conciencia, y empieza a luchar por un nuevo mundo en el cual exista una justicia social, una justicia de todos y para todos.

Para mayor comprensión de la formación del derecho sindical, lo dividiremos en tres etapas: 1) Etapa de prohibición; 2) La Era de la tolerancia; y 3) El reconocimiento de las instituciones por la legislación ordinaria.

3.3.1 Etapa de la Prohibición.

Esta etapa tuvo distintos matices en el contexto histórico, dándose los más significativos en Francia y en Inglaterra.

De los acontecimientos más destacables en Francia es primeramente, el Edicto de Turgot (1776), durante el reinado de Luis XVI, constituyéndose como el precedente más remoto sobre la negación a formar asociaciones, dicho instrumento recogía las ideas fisiocráticas¹⁶⁰ del siglo XVIII y fue inspirado por el ministro Turgot, quien proclamaba que los males franceses en materia comercial e industrial, se debían a la condición de prepotencia, privilegio y prácticas monopólicas de las corporaciones. Y que en consecuencia se estableció la prohibición de agremiación, provocando que las corporaciones dejaran de existir, pero habrían de resucitar pronto.

Tiempo después, en plena Revolución Francesa (1791) surgiría una ley que afianzaba la limitación al sector gremial, hablo de la *Ley Chapelier*, en donde su autor argumentaba:

(...) varias personas han intentado revivir las corporaciones, formando asambleas de artes y oficios, en las que se ha designado presidente, secretario y otros empleos. El fin de estas asambleas, que se propagan en el reino y que han establecido relaciones con la de otras localidades, es forzar a los empresarios y maestros a

¹⁶⁰ **Fisiocracia:** (Del griego "physis" naturaleza + "krateo" dominar). Doctrina económica que atribuía el origen de la riqueza exclusivamente a la agricultura. La industria y el comercio son consideradas actividades accesorias.

aumentare el precio de la jornada de trabajo, impedir arreglos amistosos y obligar a los obreros a firmar en registros especiales el compromiso de someterse a las tarifas de salarios diarios fijado por las asambleas y otros reglamentos que se permiten hacer.¹⁶¹

Podemos decir que es una negación a constituir corporaciones, pero en realidad lo que se estaba negando en su proyecto y posteriormente en la propia Ley, era el derecho de asociación de los obreros, pues cuando la asociación laboral resucitó, no fue ya como *Gremio* referido a una profesión ni como vínculo unitario que comprendía a empresarios y patronos unidos en un esfuerzo común, sino como sindicato de clase, organizados para la lucha política y social, es decir, como grupo de profesión. Tal prohibición es materializada en sus dos primeros artículos:¹⁶²

Artículo 1º: Siendo la supresión de toda clase de corporaciones de ciudadanos del mismo estado y profesión, una de las bases fundamentales de la Constitución francesa, se prohíbe restablecerlas de hecho, bajo el pretexto o la forma que se siga”.

Artículo 2º:”Los ciudadanos del mismo estado o profesión, los empresarios, quienes tengan comercio abierto, los obreros, a los compañeros de cualquier arte no podrán, cuando estén reunidos, nombrar presidentes, secretarios, o síndicos, ni llevar registros, tomar acuerdos o realizar deliberaciones, ni establecer reglamentos respecto de sus pretendidos intereses comunes.

Si bien es cierto que la *Ley Chapelier* se dirigía a ambos grupos, en realidad esto resultaba letra muerta para la clase patronal, el autor Paul Pic, argumenta que se crearon consejos consultivos, por ejemplo de artes y manufacturas,¹⁶³ incluso con la conformidad del mismo Estado.

La etapa de la prohibición fue extendida hasta 1804 con el Código Civil francés, donde se vino a confirmar la tendencia anti-obrera, fundamentalmente en los artículos 414, 415 y 416, en los que se consagraban como delitos la coalición y la huelga. Sirviendo luego como modelo para diversos países como Bélgica, España, Italia, Países Bajos y Escandinavos, entre otros.

¹⁶¹ CUEVA, Mario de la, *Derecho Mexicano del Trabajo*, tomo II, *Op. Cit.*, p. 241. *Apud.* CHARIS GÓMEZ, Roberto, *Op. Cit.*, p. 59.

¹⁶² *Op. cit.* DE BUEN L., Néstor, *Derecho del Trabajo*, tomo II, p.601.

¹⁶³ *Ibidem.*, p.602.

En Inglaterra, la época prohibitiva tuvo su coronamiento con la Ley de 1799 (*Combination Acts*) la cual impedía toda coalición, tanto de obreros como patronales, y en ese mismo año se dictó la Ley *Unlawful Societies Act*, prohibiendo las asociaciones “Cuando hubiera necesidad de prestar juramento ilícito, como el propósito de alcanzar un fin sedicioso o turbar la paz pública.”¹⁶⁴

3.3.2 Etapa de la Tolerancia.

Es en Gran Bretaña, en la primera mitad del siglo XIX donde el aspecto sindical tuvo considerable desarrollo, acontecimientos como el luddismo¹⁶⁵, el cartismo,¹⁶⁶ y la influencia del pensamiento de Robert Owen, jugaron un papel importante para la supresión como delito de la coalición y la huelga.

Previo a tales acontecimientos, recordemos que existía la *Combination Act* de 1799 y su reforma en 1800, en la cual desapareció toda reglamentación oficial de las condiciones de trabajo; bajo el esquema de que las fuerzas económicas debían desarrollarse libremente y habría de ser la Ley de la Oferta y la Demanda la que regulara los precios y salarios. En tanto que la figura de la coalición estaba prohibida por ser contraria al libre juego de dichas fuerzas económicas.

Pero la realidad fue distinta, la clase patronal fue quien impuso de forma omnipotente toda condición de trabajo a través de los reglamentos interiores de trabajo y los respectivos contratos; sin quedar más opción al obrero que aceptar el trabajo.

¹⁶⁴ *Op. cit.* DE LA CUEVA, Mario, *Derecho Mexicano del Trabajo*, Tomo I, p.241.

¹⁶⁵ Luddismo: movimiento organizado a inicio del año de 1811, contra los salarios de hambre y las insoportables condiciones en fábricas, extendiéndose a grandes ciudades de la Gran Bretaña, su objetivo era expresar la hostilidad en contra de las máquinas, este movimiento no rechazaba el progreso, sino la esclavitud y las condiciones como la sobreexplotación, y las extensas jornadas laborales. Este movimiento pronto se vio sofocado ante la promulgación de una ley en 1812 la cual decretaba la pena de muerte contra los destructores de máquinas, por lo que los obreros ingleses tuvieron que enfrentar y seguir luchando a través de otros actos de defensa.

¹⁶⁶ Cartismo: fenómeno creado por un grupo de artesanos y obreros de Londres que en 1836 fundaron la Asociación Obrera de Londres, la cual tenía como objetivo emancipar políticamente al proletariado. Su ideología defendía el concepto basado en la conquista de los derechos políticos a fin de asegurar una redistribución de la riqueza y permitiera un nuevo sistema económico basado en la mentalidad artesana de la supremacía de los derechos del trabajo frente al capital. Constituyéndose como un gran intento del siglo XIX de crear una política propia de los trabajadores de la Gran Bretaña.

Lo anterior, demostraba que el liberalismo había fracasado, surgiendo así la inquietud de los obreros de exigir su participación en la elaboración de toda condición de trabajo. Situación que propició en 1824 la creación de una ley que permitiera su ejercicio. “No se reconoció a la huelga como un derecho de los trabajadores, ni la existencia de las Trade Unions, pero dejaron de ser perseguidos los hombres que se aliaban en defensa de sus intereses”¹⁶⁷, dando inicio dicha ley a la época de la tolerancia en Inglaterra.

Por su parte, en Francia movimientos como: la primera revolución social en 1848, y el “Manifiesto” de Carlos Marx y Federico Engels, propiciaron varias consecuencias: la primera es la conciencia del proletariado sobre su propia importancia y capacidad de fuerza, y la segunda relacionada con la evolución del derecho, al dejar de ser delito las coaliciones y la huelgas (aunque todavía no eran reconocidas como derechos). Tiempo después fue tal el avance del movimiento obrero, que en el año de 1864 finalmente se admitía la libertad de coalición y huelga, esta última establecida bajo la condición de no realizarse bajo actos violentos. “Así Francia entró al periodo de tolerancia, aunque en forma más limitada que Inglaterra, pues el derecho de asociación continuaba regido por el código penal”.¹⁶⁸

3.3.3 Etapa de la Reglamentación.

Es a finales del siglo XIX donde aparecen de forma triunfal ya los primeros instrumentos jurídicos que consagran el derecho a formar asociaciones profesionales. El primer paso lo da Inglaterra, con la ley de 1871, que según el autor Néstor De Buen L.,¹⁶⁹ más que otorgar un beneficio social, pretendía impedir los fraudes que podrían cometer los representantes sindicales a cuyo nombre aparecían las sociedades colectivas, por lo que se constituyó como la primera en la historia en reglamentar la asociación profesional, dotándola de personalidad jurídica propia, y

¹⁶⁷ DE LA CUEVA, Mario, *Op. Cit.*, p. 245.

¹⁶⁸ *Ibidem.* p. 246.

¹⁶⁹ *Op. cit.* DE BUEN L., Néstor, *Derecho del Trabajo*, décimo cuarta edición, p.605

además de reconocerle propia autonomía para cualquier asunto interno, privando al Estado en intervenir en dichos asuntos.

Para el año de 1875 se aprueban dos leyes, la primera es la Ley conocida como la *Conspiracy and Protection of Prosperity Act*, la cual reafirma el derecho de asociación profesional declarando que: “no puede ser considerado como infracción a la ley penal, y por tanto, no puede ser perseguido, cualquier acuerdo concertado entre dos o más individuos destinados a ayudar, en los conflictos de trabajo, a los empresarios o trabajadores.”¹⁷⁰ Y la segunda conocida como: *Trade Union Amendment Act*, permitiendo en forma definitiva el sindicalismo británico al campo jurídico, donde se establece la legitimación de la acción dirigida a regular las relaciones entre los trabajadores y patronos o entre los propios trabajadores.

Pero no solamente lograron el reconocimiento jurídico, sino también a principios del siglo XX, se implementaron leyes que les permitía tanto la creación de fusiones entre las *tradeunions* formando grandes organismos sindicales,¹⁷¹ así como funciones no únicamente relativas al cumplimiento de objetivos laborales o económicos propios de la acción sindical sino incluso políticos (permitiéndolos apoyar al partido laboralista).¹⁷²

Por su parte en Francia, tomaremos como punto de partida de la etapa reglamentista la libertad de coalición y huelga promulgada en 1864, dando gran impulso a las asociaciones profesionales, y a pesar de sufrir en 1872 (Tercera República), un retroceso al imponerse nuevamente restricciones a las actividades sindicales, nuevamente sale victoriosa, al consagrarse en ley el principio de absoluta libertad sindical tanto para los obreros como a los patronos en el año de 1894.

Constituyéndose a partir de tal fecha bolsas obreras de trabajo, que además de su objetivo básico, se convirtieron en centros de atracción y coordinación de

¹⁷⁰ GALLART FOLCH, Alejandro, *El movimiento obrero sindical*, [s.p.i] , p. 736. *Apud.* CHARIS GÓMEZ, Roberto, *Op. Cit.*, p.63.

¹⁷¹ *Trade Amalgamation*: creada el 10 de junio de 1917, permitiendo la concentración sindical, formando la fusión de grandes organismos sindicales

¹⁷² *Trade Union Act*: promulgada en mayo de 1913.

iniciativas de todo orden laboral. Pero la consagración definitiva del derecho de asociación profesional según Néstor De Buen,¹⁷³ se produce a partir de la Ley General de Asociaciones del 1º de julio de 1901 a partir de la cual se les atribuye propiamente una personalidad jurídica, la posibilidad de adquirir cotizaciones de sus miembros, poseer un local para la administración y las reuniones de sus miembros y los inmuebles estrictamente necesarios para la realización de sus fines.

Como en líneas anteriores lo mencioné, Francia e Inglaterra sin lugar a dudas marcaron la pauta en cada una de las tres etapas de formación del derecho sindical, sirviendo como modelo para que países como Bélgica, Alemania, Países Bajos, Italia, entre otros, de forma sucesiva abrogaran toda prohibición y sanción al ejercicio de coalición obrera e incluso el derecho a crear partidos.

¹⁷³ Vid. DE BUEN L., Néstor, *Derecho del Trabajo*, tomo II, *Op. Cit.*, p.606.

CAPÍTULO 4. SURGIMIENTO Y DESARROLLO DEL SINDICALISMO EN MÉXICO.

4.1. Los artesanos en la época precolombina

Alfonso López Aparicio, ministro de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, y gran estudioso de Derecho del Trabajo, realiza un análisis sobre la época precortesiana, donde argumenta que a pesar de que el Imperio Azteca tuviera una organización política y social compleja y jerarquizada y una base teocrática, no se encuentran características propias de la asociación profesional.¹⁷⁴

Por otro lado, el autor Lucio Mendieta y Nuñez, en su libro *El Derecho Precolonial*, señala que en la época precolombina, concurría un derecho consuetudinario, donde todos los contratos eran verbales, siendo el contrato de trabajo el más común, debido a la práctica de alquilar gente para prestar algún servicio. Pero como tal no hay datos exactos sobre las condiciones de trabajo.¹⁷⁵

Un documento relevante que narra la estructura social y la forma de trabajo en la época precolombina, es la Segunda Carta de Relación, dirigida por Hernán Cortes a Carlos V, en el cual manifiesta sus impresiones acerca de lo que encontró y observó a su llegada a la Gran Tenochtitlan: “Hay en todos los mercados y lugares públicos de dicha ciudad, todos los días, muchas personas, trabajadores y maestros de todos los oficios, esperando quién los alquile por sus jornales.”¹⁷⁶

Por su parte fray Bernardino de Sahagún, menciona que el trabajo de los antiguos mexicanos en las diferentes artes y oficios estaba compuesto de forma similar a los gremios europeos donde existía una escala de aprendiz, oficial y

¹⁷⁴ LÓPEZ APARICIO, Alfonso, *El movimiento Obrero en México*, Editorial Jus, México, 1958, [s.p.] *Apud.* CLIMÉNT BELTRÁN, *Derecho Sindical*, cuarta edición, editorial Esfinge, México, 2004, p.40.

¹⁷⁵ MENDIETA y NÚÑEZ, Lucio, *El Derecho Precolonial*, editorial Porrúa, quinta edición, 1937, p.125. *Apud.* CLIMÉNT BELTRÁN, *Derecho Sindical*, cuarta edición, *Op. Cit.*, p.40.

¹⁷⁶ *Op. cit.* LASTRA LASTRA, José Manuel, cuarta edición, p.115.

maestro. Y a la vez menciona los diferentes trabajos realizados comúnmente en dicha época; tales como: platero, herrero, carpintero, tejedor, alfareros, etcétera.

Muchos autores son omisos en narrar las características laborales en la época precolonial, al no existir datos exactos sobre las condiciones de trabajo, por lo que podemos concluir que el descubrimiento y la colonización de América marcaron una nueva forma del derecho del trabajo en nuestro país.

4.2 Los gremios en el México virreinal.

Son muchas las similitudes de los gremios de la Nueva España a los gremios europeos, lo cual es innecesario reproducir, pero la principal diferencia de los gremios virreinales es que estos fueron subordinados a los intereses de la metrópoli, de manera que el trabajo se reglamentaba a fin de que se produjera solamente aquello que conviniera al Estado español, constituyéndose con el paso de tiempo como una de las principales causas que originaron la Independencia.

Dentro de los elementos normativos de las corporaciones novohispanas, encontramos las famosas “Ordenanzas”, las cuales tenían como fin regular a las corporaciones de oficios. Pero que en realidad controlaban la esclavitud, ya que ayudaban a restringir la producción en beneficio de los comerciantes de la península ibérica.

Podemos definir a las Ordenanzas como las disposiciones que emitían y aprobaban los virreyes sobre diversas materias, y que se traducían en una legislación descentralizada que solía estar acorde con la realidad americana.

En la historia colonial de Hispanoamérica, no son dichas Ordenanzas las únicas disposiciones relacionadas con el trabajo. Encontramos también las cédulas reales, es decir, las órdenes directas del monarca aconsejado por las jerarquías de la

magistratura indiana; los mandamientos gubernativos de los virreyes o los autos de las audiencias¹⁷⁷ en funciones de gobierno que resolvían problemas muy particularizados y que daban lugar, con su reiteración a normas jurídicas de mayor vigencia y eficacia.

Muy difícil ha sido para los historiadores precisar cuándo se constituyó el primer gremio en la Nueva España, en la obra denominada: *El Trabajo, las Ordenanzas y los Gremios en la Nueva España*, del catedrático Braulio Ramírez Reynoso, expresa que solamente un autor, Luis Chávez Orozco, reconoce como primer gremio formado legalmente al de los bordadores, bajo ordenanzas promulgadas y aprobadas en 1546.¹⁷⁸

Dentro del aspecto normativo, podemos hablar de que tales organizaciones ostentaban personalidad civil y goce de todas las acciones reales concernientes al derecho de propiedad, llegando adquirir un considerable caudal de bienes; a manera de ejemplo, es el gremio del Noble Arte de la Platería, uno de los más ricos de Nueva España, al poseer el Colegio de Minería.

Sin ninguna guerra al frente, la floreciente colonia expidió una gran cantidad de ordenanzas, formando unas verdaderas entidades jurídicas, económicas y sociales, donde el interés corporativo se contraponía a todo, de tal manera que los privilegios de muchos artesanos se vieron seriamente restringidos en aras de aquella naciente solidaridad.

Un aspecto distintivo de dichas organizaciones es el establecimiento de barreras étnicas, las cuales fueron producto del sistema social en que se desarrollaron; por ejemplo, algunos gremios aceptaban únicamente a españoles (gremios superiores), y el resto de los gremios eran constituidos por los indígenas.

¹⁷⁷ Recordemos que la Audiencia, el Virrey y el Arzobispo de México, eran las instancias superiores del poder en la época virreinal, la figura de la Audiencia ejercía facultades jurisdiccionales tanto de orden civil, criminal y administrativo, y a su vez vigilaba las funciones gubernativas del virrey.

¹⁷⁸ RAMÍREZ REYNOSO, Braulio, *El Trabajo, las Ordenanzas y los Gremios en la Nueva España*, México, [s.a.], <http://www.bibliojuridica.org/libros/2/730/28.pdf>. Fecha de consulta: 14 octubre de 2011.

Pero por otro lado, las ventajas de ser agremiado eran considerables, sobre todo si las comparamos con el tratamiento dado al trabajo independiente, con respecto a la duración de la jornada y los días feriados.

Al igual que en las organizaciones europeas, en los gremios virreinales, se fue detectando poco a poco, una abominable diferenciación clasista. Una exclusivista y jerárquica separación entre aprendices, oficiales, maestros y veedores (inspectores); es decir, la estratificación socavaba a la solidaridad y empezaba a reflejar la pirámide social de su tiempo.

Casi al concluir en siglo XVII, acentuándose al alborear el siglo XVIII, los gremios eran ya un obstáculo a la movilidad social y comercial. Aspectos como la falta de flexibilidad de las ordenanzas ante los avances e innovaciones técnicas, la preferencia de la autoridad de vigilar más el producto que el actuar de los gremios, la invasión de la producción europea, contribuyeron a su declive. Sórdidos ataques fueron lanzados, en especial de autoridades españolas como Pedro Rodríguez de Campomanes, (jefe de la Junta de Comercio y Moneda) y Melchor de Jovellanos, (en su papel de fiscal de dicha Junta de Comercio y Moneda) los cuales demandaban absoluta libertad de comercio y la desaparición del gremio.¹⁷⁹

4.3 México en la Independencia.

Ya conquistada la independencia de México, surgieron instrumentos trascendentales relativos a la protección del trabajo. Por ejemplo, “El Proyecto de Constitución” de Don Ignacio López Rayón (1812), en el cual se establecía en su artículo 30 la abolición de los exámenes de artesanos, eliminando así el sistema gremial heredado. En 1813 Morelos publicó los “Sentimientos de la Nación” expresándose en su artículo 12: “Como la buena ley es superior a todo hombre, las que dice nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo,

¹⁷⁹ *Idem.*

moderen la opulencia y la indigencia, y de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y le hurto.”¹⁸⁰ Posteriormente, en el “Decreto Constitucional para la Libertad de la América Mexicana” de 1814, el artículo 38 expresaría: “ningún género de cultura, industria o comercio puede ser prohibido a los ciudadanos [...]”¹⁸¹

Por su parte, tanto la Constitución de 1824 y el Código de las Siete Leyes de 1836 fueron omisos respecto a los temas del trabajo y de asociación, pero no por mucho tiempo, bastó que fueran retomados por el Constituyente de 1856-1857.

4.3.1 La Constitución de 1857.

Al triunfo del Plan de Ayutla y ya en el poder como presidente Ignacio Comonfort (nombrado en sustitución del general Juan Álvarez), convocó a la elaboración del proyecto de Constitución, en el cual se discutieron grandes debates, los más destacables aquellos pronunciados por el político Ignacio Ramírez (El Nigromante) e Ignacio Vallarta.

Por su parte Ignacio Ramírez expresó:

El más grave de los cargos que hago a la Comisión es de haber conservado la servidumbre de los jornaleros. El jornalero es un hombre que a fuerza de penosos y continuos trabajos arranca de la tierra ya la espiga que alimenta, ya la seda y el oro que engalana a los pueblos. En su mano creadora el rudo instrumento se convierte en máquina y la informe piedra en magníficos palacios. Las invenciones prodigiosas de la industria se deben a un reducido número de sabios y a millones de jornaleros: donde quiera que existe un valor, allí se encuentra la efigie soberana del trabajo.¹⁸²

A su vez, Ignacio Vallarta argumentó:

El derecho al trabajo libre es una exigencia imperiosa del hombre, porque es una condición indispensable para el desarrollo de su personalidad [...] la esclavitud del trabajador no debe, pues, existir entre nosotros. Él debe disponer de sus brazos y de su inteligencia del modo más amplio y absoluto; ni la ley, incapaz de proteger para estimular el trabajo ni el amo, exigente en sus pretensiones, ruin en el salario y, tal vez, despótico en su conducta,

¹⁸⁰ LASTRA LASTRA, José Manuel, cuarta edición, *Op. Cit.*, p. 135.

¹⁸¹ *Idem.*

¹⁸² *Ibidem.*, p.136.

podrán hacer abdicar al hombre de su libertad para ejercer su industria según su propio interés.¹⁸³

Las palabras de estos grandes defensores, donde claramente aparece el llamado a favor de los trabajadores, lamentablemente cayeron al vacío, simplemente el Constituyente de aquella época se limitó a ignorarlas. Situación que después sería agravada, en la época de Benito Juárez, ya que gracias a su liberalismo no se estableció disposición alguna favorable al cambio social, tal resultado se refleja en el Código Penal, en el cual se estableció en su artículo 925 lo siguiente: “Se impondrán de ocho días a tres meses 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 forma 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”.¹⁸⁴ Se trataba de sancionar los delitos de coalición al igual que en ese mismo año lo realizará Francia. Como se puede apreciar se fue preparando el camino hacia una mayor explotación y represión en los tiempos del general Porfirio Díaz.

4.4 El movimiento obrero en la segunda mitad del siglo XIX y la Pre-revolución.

A pesar de la fuerte explotación laboral y represión a la libertad de coalición, no fue impedimento para la creación de agrupaciones y movimientos de protesta, Néstor De Buen,¹⁸⁵ en su obra anteriormente señalada menciona al “Gran Círculo Francés” (1870) como el primer organismo obrero de importancia, el cual promovió la fundación de sucursales en diversas fábricas de la república, contando a su vez con el apoyo de casi todas las organizaciones obreras.

Después de la formación del Gran Círculo Francés, se crearon otros organismos como el “Gran Círculo Reformista”, y la “Gran Confederación de las

¹⁸³ *Idem.*, p.136.

¹⁸⁴ *Op. cit.* DE BUEN L, Néstor, *Derecho del Trabajo*, tomo I, duodécima edición, pp. 307 y 308.

¹⁸⁵ *Ibidem.*, pp.312-313.

Asociaciones de Obreros Mexicanos” cuyo objetivo fue: “promover la libertad, la exaltación y el progreso de las clases trabajadoras, respetando siempre el derecho ajeno, y por todos los medios que dicte la justicia y la luz, hasta conseguir, en lo posible, la solución del problema de la armonía del trabajo con el capital.”¹⁸⁶

De igual manera, revueltas sociales no se hicieron esperar¹⁸⁷, y con el paso del tiempo y el incremento del capitalismo extranjero auspiciado por Porfirio Díaz, la condición de los obreros se fue haciendo más y más penosa.

Es de reconocer por un lado en la época del Porfiriato, la mejoría indudable de la economía, el avance de las comunicaciones, así como las leyes sobre accidentes de trabajo dictadas en el Estado de México conocida como “Ley Vicente Villada” (1904) y en el Estado de Nuevo León por el General Bernardo Reyes (1906), esta última sirviendo como modelo de la Ley de Accidentes de Chihuahua y para la Ley del Trabajo de Coahuila, lo importante de estos instrumentos radicó en la adopción de la teoría del riesgo profesional, estableciéndose la obligación patronal de indemnizar en los casos de accidentes y enfermedad profesional, y en la inversión de la prueba, estimándose que todo accidente era profesional, mientras no se demostrara lo contrario.

Dentro de los aspectos negativos de la época, podemos enunciar principalmente la fuerte explotación de los trabajadores, ante condiciones laborales precarias, y las concesiones generosas al capital extranjero. El autor estadounidense John Kenneth Turner en su obra México Bárbaro, expresa lo siguiente: “Estas asociaciones con extranjeros formadas por Díaz, han hecho internacional a su gobierno en cuanto a los apoyos que sostienen su sistema. La seguridad de la intervención extranjera en su favor ha sido una de las armas poderosas que ha

¹⁸⁶ *Ibidem.*, p.313.

¹⁸⁷ Huelga de sombrereros en 1875, el movimiento de Pinos Altos en 1883, en el cual los trabajadores mineros exigían el aumento del salario así como la extinción del pago en vales de tienda de raya, constituye un claro antecedente de las famosas huelgas de Cananea y Río Blanco, en el porfiriato.

impedido al pueblo mexicano hacer uso de las armas, para derrocar a su gobernante que se impuso por medio de las armas.”¹⁸⁸

4.4.1 Las Huelgas de Cananea y de Río Blanco.

La Huelga de Cananea.

Dicho movimiento, se le atribuye una especial importancia al constituir una fuerte expresión de descontento en contra el gobierno de Porfirio Díaz, detrás del movimiento existía un claro respaldo e influencia política por parte de los hermanos Flores Magón y otros personajes que se unieron a la lucha social como Manuel M. Diéguez, Francisco M. Ibarra, y Esteban Baca Calderón, integrantes de la “Unión Liberal Humanidad”¹⁸⁹ y a su vez con la participación de Lázaro Gutiérrez de Lara, Presidente del “Club Liberal de Cananea”¹⁹⁰. Así mismo, otras características significativas fueron: 1.- Por primera vez en México se reclamaba el derecho a una jornada laboral de ocho horas, 2.- Se exigió la igualdad de trato para los trabajadores mexicanos respecto de los extranjeros.

La Huelga de Río Blanco.

La Huelga de Río Blanco, en realidad tuvo el carácter más de protesta social, que obrera, producto de una solidaridad entre grupo de trabajadores textiles de Puebla, Veracruz y Orizaba, en el cual exigían fundamentalmente una mejoría en las condiciones de trabajo, debido a la intención por parte de la clase patronal de establecer reglamentos cuyas cláusulas manifestaban una verdadera esclavitud,¹⁹¹ sometiendo y presionando a través de paros patronales para inclinar a los obreros a aceptar dichas condiciones unilaterales. Situación que fue respaldada mediante

¹⁸⁸ TURNER, KENNETH John, *México Bárbaro*, [s.p.i]. Apud. DE BUEN L, Néstor, *Derecho del Trabajo*, tomo I, *Op. Cit.*, p.317.

¹⁸⁹ Unión Liberal Humanidad: sociedad secreta constituida por mineros, en Cananea Sonora.

¹⁹⁰ Club Liberal de Cananea: agrupación clandestina, ligada con el Partido Liberal Mexicano.

¹⁹¹ Ejemplo de Cláusulas: prohibición a los obreros, de recibir visitas en su casa, de leer periódicos o libros, sin previa censura y autorización de los administradores de las fábricas, aceptación de descuento en el salario; pago del materia estropeado, y horario de las 6 de la mañana a 8 de la noche, etcétera

laudo emitido por el Presidente Porfirio Díaz, dejando en completo estado de indefensión a los trabajadores.

Sin lugar a dudas, estos dos acontecimientos marcaron el futuro de la vida sindical, además de servir como base a nuestra legislación laboral, al permitir la consagración de: la jornada de ocho horas, el principio de igualdad de trato, y la exigencia de mantener una mayoría de mexicanos en las fuentes de trabajo.

4.4.2 El Partido Liberal Mexicano.

Es gracias a la existencia del Partido Liberal Mexicano¹⁹² donde se iniciaron los primeros planteamientos teóricos y las primeras insurrecciones que dieron origen a la Revolución Mexicana (además de ser partícipes como lo vimos en líneas anteriores de las huelgas de Cananea y Río Blanco, entre otras insurrecciones).

Es de suma importancia, el Programa del Partido Liberal Mexicano, el cual constituye la base ideológica de la revolución y el fundamento del venidero artículo 123^o Constitucional, en el cual se plasman derechos como: jornada laboral de ocho horas, prohibición del trabajo a menores, indemnización patronal por accidente de trabajo y alojamiento a los trabajadores de campo, etcétera.¹⁹³

Néstor De Buen, en su obra anteriormente mencionada, expresa que el Programa del Partido Liberal constituye el documento de mayor importancia del proceso pre-revolucionario.

¹⁹² Partido político, fundado en 1906, principalmente por los hermanos Flores Magón, con el fin de derrocar del gobierno a Porfirio Díaz.

¹⁹³ Vid. DE BUEN L, Néstor, *Derecho del Trabajo*, tomo I, *Op. Cit.*, p.322.

4.5 El Movimiento sindical y la Revolución.

No es la finalidad de las líneas precedentes, el extenderse en un relato sobre lo que fue el movimiento armado contra el gobierno de Porfirio Díaz, por ello me enfocaré en los acontecimientos históricos que dieron forma a las inquietudes de la clase trabajadora, las cuales inician con mayor exaltación ante el triunfo del movimiento constitucionalista de Venustiano Carranza.

Previo al triunfo carrancista, en los inicios de la Revolución, existió un tímido renacimiento del sindicalismo en México, desde 1909 se habían fundado organizaciones como: la “Unión de Linotipistas Mexicanos”, en 1911 la “Confederación Tipográfica Mexicana” que posteriormente cambió su nombre a “Confederación Nacional de Artes Gráficas”, el “Sindicato de Conductores de Carruajes” nacido el 15 de mayo de 1911 y la “Gran Liga de Sastres”, etcétera.

Además de los señalados, en ese mismo período se constituyen organismos sindicales, como: la “Unión Minera Mexicana”, en los estados del norte; “La Confederación del Trabajo”, en Torreón, el Gremio de Alijadores, de Tampico; la “Confederación de Sindicatos Obreros de la República Mexicana” y la “Cámara del Trabajo”, esta última creada en 1911 por el anarquista español Pedro Junco.

De todos los organismos, probablemente el más importante es la “Casa del Obrero Mundial”, la cual nació en primer lugar, con la pretensión de ser una escuela racionalista para convertirse, más adelante en el domicilio social de un núcleo importante de varios organismos sindicales. Su creación, sin lugar a dudas, juega un papel importante en la política del país, al conocer de persecuciones maderistas¹⁹⁴, de clausuras huertistas, y de pactos con el carrancismo, este último provocando fuertes represiones y una transformación del sindicalismo revolucionario puro al

¹⁹⁴ Debemos recordar el “Plan de San Luis” (1910), mediante el cual Francisco I. Madero expresa su intención de desplazar al régimen porfirista, pero sin que se precise una tendencia social determinada, ya que al confirmarse su triunfo, siguió conservando a su alrededor toda la estructura del antiguo régimen e intentando desarmar a quienes lo habían apoyado a conseguir el triunfo, además de ser un terrateniente proveniente de familia dueña de minas, por lo que lógicamente transformar las condiciones de explotación afectaría sus intereses.

sindicalismo reformista, politizado, originando la creación de los “Batallones Rojos” (grupos militares de obreros para apoyar su gobierno). Abriéndose así el capítulo del congreso constituyente de 1917.

Previo al cierre de esta época, es significativo analizar la ideología de Venustiano Carranza, pues si observamos leyes y decretos que fueron surgiendo en el país con el avance de la revolución, podemos decir, que predicaba a favor de la clase trabajadora, a modo de ejemplo, es el discurso pronunciado en el Ayuntamiento de Hermosillo en 1913, meses después de suscrito el Plan de Guadalupe, Carranza llegó a exponer: “Pero sepa el pueblo de México, que, terminada la lucha armada a que convoca el Plan de Guadalupe, tendrá que principiar formidable y majestuosamente la lucha social, la lucha de clases, queramos o no queramos nosotros mismos y opónganse las fuerzas que se opongan, las nuevas ideas sociales tendrán que imponerse en nuestras masas”¹⁹⁵. Pero si examinamos, por el contrario, su acción violenta y represiva en contra de los representantes de la “Casa del Obrero Mundial”, y además de ser autor del decreto de 1º de Agosto de 1916, en el que se estableció la pena de muerte para los huelguistas, encontramos que Venustiano Carranza al igual que Madero y Huerta, compartía y defendía las ideas burguesas, por lo que él sólo colocó en los medios idóneos con el fin de que otros conscientes del momento en que se vivía, le dieran a la Revolución la orientación social demandada por la clase trabajadora, consagrándose después el más grande artículo del derecho del trabajo.

4.6 El Congreso Constituyente de 1916-1917 y la Declaración de los Derechos Sociales.

Después de haberse llevado a cabo varias sesiones preliminares a la instalación del Congreso, se hizo la elección de la mesa directiva del Congreso

¹⁹⁵ SILVA HERZOG, Jesús, *Breve Historia de la Revolución Mexicana*, tomo II, p.28 [s.p.i]. *Apud.* DE BUEN L, Néstor, *Derecho del Trabajo*, tomo I, *Op. Cit.*, p.328.

Constituyente, la cual rindió protesta declarándose la inauguración de los trabajos el 1º de diciembre de 1916, donde el primer jefe Venustiano Carranza entregó al Congreso su proyecto de constitución.

El nacimiento del artículo 123º, no estaba contemplado en sus inicios como un nuevo artículo, sino una modificación al artículo 5º del Proyecto, el cual poco aportaba a favor de los trabajadores, salvo una adición a dicho artículo, que establecía: “El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por un período que no exceda de un año y no podrá extenderse en ningún caso de renuncia, pérdida o menoscabo de los derechos políticos y civiles”.¹⁹⁶

A pesar de que en un principio el surgimiento del artículo 123º, sustancialmente fuera de ideología burguesa, la contribución y participación de la Asamblea Constituyente fue más fuerte y logró un paso firme hacia el camino de la justicia social; México se convertiría en el país con la legislación del trabajo más progresista y completa del mundo, estableciéndose un nuevo Estado y un nuevo Derecho. Mario de la Cueva expresa en su obra *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*,¹⁹⁷ que no fue precisamente los juristas a quienes debemos la formulación legislativa de los derechos sociales y económicos, sino a los diputados que venían del taller y de la fábrica, de las minas y el campo, quienes decidieron luchar y ofrendar su vida en el combate a la Revolución. Por lo que estos revolucionarios dejaron pasar la racha de sabiduría de quienes pretendían ilustrarlos, y en silencio, derrumbaron la estructura del pasado para levantar el edificio del porvenir. Fue el representante del estado de Puebla, Froilán C. Manjarrez, quien conmovió al recinto cuando exigió para el trabajo: “todo un título, toda una parte de la Constitución, todas las reformas que sean necesarias”¹⁹⁸. La consagración de dichos derechos sin lugar a dudas constituye el triunfo de la lucha revolucionaria, a pesar de que en la realidad social de tal época, México no vivía propiamente aún la etapa industrial.

¹⁹⁶ *Op. cit.* DE BUEN L, Néstor, *Derecho del Trabajo*, tomo I, p.343.

¹⁹⁷ *Op. cit.* DE LA CUEVA, Mario, p.45.

¹⁹⁸ SALAZAR, Rosendo, *La Carta del Trabajo de la Revolución Mexicana*, Libro Mex Editores, México, 1960, p.148.

Debemos también reconocer la participación de personajes como Andrés Molina Enríquez, Mújica, Heriberto Jara, y el obrero Héctor Victoria, los cuales exigían la necesidad de regular y limitar la jornada laboral, el salario mínimo, el descanso semanal, la higienización de talleres, fábricas, minas, convenios industriales, la creación de tribunales de conciliación y arbitraje, la prohibición del trabajo nocturno a las mujeres y niños y la regulación sobre accidentes y seguros e indemnizaciones. Otro importante personaje, sin duda fue el diputado Gracidas, ya que gracias a él se logró una encendida defensa sindical, al establecerse el derecho a la participación de las utilidades y el derecho de huelga.

Por otro lado, no se hicieron esperar dentro del seno de Constituyente como fuera de él, manifestaciones en desacuerdo de tan glorioso artículo, por ejemplo, el político Narciso Bassols expresó: “El surgimiento y la proclamación de los derechos sociales fueron producto de la incultura, la que, como siempre, hizo posible, con su audacia, una alteración de las ideas e impuso como parte de la Constitución el artículo 123”.¹⁹⁹

Al final los constituyentes de Querétaro, entregaron como resultado un artículo ajeno a crear regímenes de excepción sobre el trabajo, todo fue concebido de manera general, creando un artículo 123º sin apartados, es decir, un régimen aplicable a todos los trabajadores, con el fin de evitar sutilezas en la interpretación por los partidarios del derecho privado. Donde además se adopta una concepción social, en la cual el Estado tiene una participación activa en interés de la sociedad, en lo específicamente hablando, en la clase trabajadora.

4.7 De Venustiano Carranza a Lázaro Cárdenas.

Es en el gobierno de Venustiano Carranza donde empieza a desplegarse el proceso de la reforma social fundamental.

¹⁹⁹ *Op. cit.* LASTRA LASTRA, José Manuel, p.139.

Respecto a la legislación laboral, el constituyente de 1917, después de varias discusiones²⁰⁰, otorgó la facultad a los estados de la república y el Distrito Federal de legislar en materia de trabajo. De todas las leyes locales dictadas las más importantes, por la trascendencia que tuvieron en el desenvolvimiento del derecho del trabajo son: la Ley del Trabajo de Veracruz y Yucatán.

Dentro de la Ley de Trabajo de Veracruz (expedida en 1918) es importante por lo siguiente: la definición que establece respecto del contrato de trabajo, la cual serviría como antecedente para la Ley Federal del Trabajo de 1931 y las disposiciones relativas a la participación de los trabajadores en las utilidades. Por otro lado, en materia sindical consagró una especie de sindicato gremial, al establecerse en el artículo 142 la definición del sindicato: “la 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”.²⁰¹ Además de regular la figura de la huelga, donde se establecía el arbitraje obligatorio. Por su parte las leyes de Yucatán, la primera expedida en 1918, se basa en la Ley de Veracruz, manteniendo solamente la terminología y la reglamentación de los convenios industriales. La segunda ley, expedida en 1926, modifica tanto la materia sindical como la huelga, respecto de la materia sindical dispone que sólo tendrán personalidad jurídica para celebrar contratos colectivos de trabajo y convenios industriales y ejercer las acciones derivadas de los mismos los organismos adheridos a la “Liga Central de Resistencia del Partido Socialista del Sureste”, y en materia de huelga se establece la obligación de un arbitraje previo.

²⁰⁰ Dicha discusión radican en que el proyecto presentado por Venustiano Carranza sólo reconocía al Congreso de la Unión, como facultado para legislar en materia de trabajo, pero inconformidades como las del obrero Héctor Victoria no se hicieron esperar, argumentando dos cosas: una, que se atentaba contra la soberanía de los estados, y la segunda, la gran imposibilidad del Congreso de conocer las circunstancias económicas de cada entidad.

²⁰¹ *Op. cit.* DE BUEN L, Néstor, *Derecho del Trabajo*, tomo I, p.364.

4.7.1 El movimiento obrero entre 1917 a 1931.

La etapa comprendida entre la Constitución de 1917 al fin del periodo presidencia del General Abelardo L. Rodríguez,²⁰² determinó las orientaciones burguesas que constituyen la esencia del movimiento obrero mexicano, que hoy en día subsisten.

Como lo he mencionado anteriormente el organismo sindical “La Casa del Obrero Mundial” surgió inspirado en un sindicalismo revolucionario, que después con la habilidad política de sus dirigentes Rafael Quintero y Celestino Gasca, logran su unión al carrancismo, dando nacimiento al sindicalismo mediatizado o politizado. Dentro del periodo presidencia de Venustiano Carranza en 1918, obreros determinaron unirse a través de un pacto de solidaridad, con el fin de hacer frente al Estado y al capital, surgiendo así la CROM (Confederación Regional Obrera Mexicana), cuyos fines consistían en una mejor distribución de la riqueza social, descentralización de la propiedad privada y prohibición de trabajar en un cargo público, su lema era; “Salud y revolución social”, se consideraba una organización apolítica, pero no anti política.

Su secretario general, Luis N. Morones, quien había surgido del sector electricista, se transforma en una figura clave del movimiento sindical en esa época, al ser miembro del Grupo Acción, del Partido Laboralista, y de su estrecha relación con la AFL (*American Federation of Labour*), situación de poder reforzada en el gobierno de Calles. Gracias a él se puede explicar el enorme desarrollo de la CROM y el poderío otorgado a sus compañeros dirigentes, por lo que poco a poco los principios en los que se sustentaban inicialmente fueron degenerándose, al grado de convertirse en un organismo politizado, donde los líderes actuaban mediatizando las

²⁰² Presidente durante 1932- 1934.

demandas obreras y las decisiones tomadas en función de la alianza entre los dirigentes sindicales con los líderes políticos, a cambio de recibir cargos públicos.²⁰³

Es a finales del mandato de Obregón, en 1924, cuando empieza a observarse dentro de la vida interna de la CROM, una clara división de dos grupos, por una parte la existencia de un grupo con enfoque agrario cuyo líder era el propio Obregón, y el otro encabezado por Calles, originándose centros de fuerza divergentes y cada vez más hostiles, donde la división de intereses entre los dos hombres de México fue una de las razones por las que el Partido Laboralista, no pudo controlar, incluso en la cima del poder, la mayor parte de los gobiernos de los estados. Situación que fue agravándose, debido a la necesidad de Calles de complacer por un lado los intereses económicos y extranjeros, los cuales eran verdaderos instrumentos de presión, al exigirle el establecimiento de barreras para evitar el intento de cualquier emancipación sindical.

Ante tal situación, no se hicieron esperar también dos claras tendencias sindicales, por un lado los grupos que integraban los sindicatos “amarillos”, moderados, politizados y leales al gobierno, y por el otro lado, los sindicatos apolíticos, “rojos” fundamentalmente anarquistas para los cuales el Estado representaba los intereses de la burguesía y constituía el brazo autoritario y armado de la explotación capitalista. Y en donde a su vez los sindicatos amarillos, contribuirían en 1928 al nacimiento del Partido Nacional Revolucionario, después Partido de la Revolución Mexicana y hoy Partido Revolucionario Institucional, caracterizando hasta ahora la participación obrera dentro de dicho partido.

Junto con la CROM, empieza a tomar fuerza en el campo gremial un organismo, que desde sus inicios se consagra como una gran central obrera, la Confederación General de Trabajadores (CGT), la cual nace como una expresión de

²⁰³ Ej. Como fruto del apoyo otorgado a Obregón para la presidencia, el dirigente de la CROM, Celestino Gasca, es nombrado gobernador del Distrito Federal, y el secretario general Luis N. Morones como Director de establecimientos fabriles y militares. A la llegada de Plutarco Elías Calles, en 1924, Luis N. Morones es nombrado Secretario de Industria, Comercio y Trabajo.

la corriente anarcosindicalista²⁰⁴ en México, y en un principio permaneció fiel a sus principios y al margen de los asuntos político-electorales, se rehusó a participar en todo acto que pudiera significar colaboración con el régimen o atamamiento de la autoridad gubernamental. Su bandera, era la destrucción del sistema capitalista, por medio de la acción directa revolucionaria; además demostrando abiertamente su repudio a la “Confederación Regional Amarilla” y a la “Federación Americana del Trabajo”, pero adhiriéndose a la Internacional Roja de Sindicatos y Uniones de Trabajo, en general, la lucha contra el capitalismo. Su influencia se ejerció principalmente en los estados de Michoacán, Coahuila, Jalisco y Guanajuato y su acción estuvo en relación directa con el mejoramiento de los peones en las haciendas, al estar contemplado como uno de sus los lineamientos más importantes.

Varios autores afirman que la CGT llegó a contar entre sus miembros con ocho federaciones y ochenta y siete sindicatos y unos cien mil miembros en todo el país, sin embargo, estas cifras son puestas en dudas por otros, entre ellos el Ministro López Aparicio quien afirma que el número de asociados “nunca llegó a ser muy grande debido a la cerrada hostilidad de la CROM”.²⁰⁵ Y qué decir de la represión ejercida por Morones a través de su influencia política, obstaculizaba cualquier afiliación de otros sindicatos a la CGT. Por su parte el líder sindical Lombardo Toledano expresó: “que estas asociaciones, más que grupo de trabajadores, eran oficinas de propaganda dirigidas por extranjeros y sostenidas con dinero del exterior [...] nunca fue ésta un organismo muy numeroso”.²⁰⁶

Dentro de sus filas, al igual que en la CROM, tampoco existía una homogeneidad, debido a la existencia de comunistas y anarquistas, provocándose

²⁰⁴ Anarcosindicalismo: variante del anarquismo, plantea una estructura económica basada en el sindicato, el cual tiene como fin a través de una organización en federaciones, y agruparse éstas en una confederación general, la reorganización de la sociedad. Valiéndose para ello, de acciones directas y revolucionarias, cotidianas, que lleven finalmente a la huelga general, con la cual se consolidará la revolución social. Surgiendo así, una sociedad organizada de forma federalista, basada en una cooperación sistemática.

Es innegable la importancia histórica e ideológica de la doctrina anarcosindicalista en el movimiento obrero mexicano, por ejemplo, en 1918 se creó el Grupo Marxista Rojo, en 1920 se fundó la Federación Comunista del Proletariado Nacional, y poco tiempo después, el Partido Comunista de México y la Federación de Juventudes Comunistas, inspirados todos ellos en las ideas marxista-leninistas.

²⁰⁵ LÓPEZ APARICIO, Alfonso, *El Derecho Latinoamericano del Trabajo*, t.II, México, UNAM, 1974, p.187.

²⁰⁶ LOMBARDO TOLEDANO, Vicente, *La libertad sindical en México*, México, Universidad Obrera de México, 1974, pp.183 y 184.

en 1929 y 1931 una fuerte crisis de identidad, de desunión y dispersión, debido a las constantes pugnas entre sus miembros, a la ausencia de sus antiguos líderes Quintero, López Dóñez, Arce y Valadés, así como el retiro de militantes como la poderosa Federación Obrera del ramo de la Lana, haciendo crisis en la organización y motivando su desaparición, como así lo expresa Jacinto Huitrón: “el 15 de mayo de 1931, la CGT claudicó de su racionalismo sostenido durante diez años [...] hasta que, en 1935-1936, también cayó en manos del reformismo político”²⁰⁷.

También debemos mencionar el escenario político-social acaecido dentro de esta época, por un lado se vive una fuerte rebelión cristera, por otro una complicidad de poder entre Plutarco Elías Calles y Emilio Portes Gil. Además se produce, una escisión dentro de la CROM, de la que se separaría un grupo importante de sindicatos para construir la “Federación Sindical de Trabajadores del D.F.” en 1929, entre sus miembros estaban: Fernando Amilpa, Jesús Yurén, Fidel Velázquez, Alfonso Sánchez Madariaga y Luis Quintero, los famosos cinco lobitos, todos ellos auspiciados por Portes Gil.

Este periodo culmina en un panorama mundial que registraba una convulsión, debido la crisis económica más fuerte de Estados Unidos en la historia, la cual afectó a diversos países, uno de ellos México, donde el desempleo y la miseria crecieron de forma brutal, los gobernantes ya veían avicinándose grandes revueltas, por lo que acciones como la fundación del Partido Nacional Revolucionario, era una muestra de la táctica que pretendían establecer ejerciendo un mecanismo de coparticipación en el poder de diversas facciones burguesas y al mismo tiempo ejercer un control directo de las masas que constantemente se les iba de las manos. Además, debemos mencionar, una izquierda que deja de ser necesaria, al grado de considerarla estorbosa, especialmente en contra del Partido Comunista, donde sus militantes son detenidos y privados de los puestos públicos, o incluso asesinados, y

²⁰⁷ HUITRÓN, Jacinto, *Orígenes e Historia del movimiento obrero en México*, México, Editores Mexicanos Unidos, 1980, pp. 307 y 308.

que decir de la ruptura de relaciones con la Unión Soviética. Es en este ambiente, donde se va encaminado la federalización del derecho laboral.

4.7.2 La Ley Federal del Trabajo de 1931.

Como bien sabemos, el congreso constituyente estableció en el proemio del artículo 123º Constitucional, la facultad, tanto para el Congreso como a los gobiernos de los estados de legislar en materia laboral. Sin embargo pocos años después, el Presidente Emilio Portes Gil, en una Sesión Extraordinaria de la Cámara de Senadores, celebrada el 26 de julio de 1929, propuso una reforma a la fracción X del artículo 73º Constitucional y del proemio anteriormente señalado, a fin de que sólo se le asignara al Congreso dicha facultad, quedando aprobada y abriendo camino a la Ley Federal del Trabajo.

La ley fue promulgada por el presidente Pascual Ortiz Rubio, el 18 de agosto de 1931, especificando en su artículo 14 transitorio la derogación de todas las leyes y decretos expedidos con anterioridad por las legislaturas de los Estados y por el Congreso de la Unión, en materia de trabajo²⁰⁸.

Como bien sabemos, la situación del país en aquel tiempo, forzaba al gobierno a tomar medidas de control, por lo que las organizaciones de trabajadores, veían a la Ley Federal del Trabajo como instrumento de presión, con intenciones manipuladoras y corporativas, por lo que manifestaron una posición férrea en contra de dicha ley, al rechazar en todo momento: el registro de los sindicatos ante el gobierno, así como dar cuentas al gobierno de sus miembros, finanzas, etc., que todos los contratos colectivos se tuviesen que hacer únicamente por escrito por sindicatos registrados, los cierres patronales de un empresa, la posibilidad de los paros laborales, la limitación de la huelga, la cual sería legal o no según al arbitrio del

²⁰⁸ La Ley Federal del Trabajo de 1931, formulada por la comisión integrada principalmente por: Eduardo Suárez, Aquiles Cruz y Cayetano Ruiz García.

Estado, etc... En forma general se oponían a que esta ley fomentara un perfil de organización sindical solamente como organización mutualista y no como un verdadero instrumento de lucha de clases.

Dicha ley, estuvo en vigor hasta el 30 de abril de 1970, y durante su lapso de vigencia sufrió varias reformas y adiciones, por lo que sólo basta señalar las más relevantes, como por ejemplo: la modificación de los artículos relativos a la integración y funcionamiento de las comisiones especiales de salario mínimo (1933), el establecimiento de pagó sobre el séptimo día de descanso semanal (1936), la modificación de diferentes preceptos de huelga (1941), la reglamentación relativa a los trabajos de las mujeres y menores, salarios mínimos, estabilidad en el empleo, y participación en las utilidades (1962).

A pesar de la oposición de los diversos gremios, podemos decir que la ley de 1931, estaba enfocada principalmente en: sindicato, la contratación colectiva, y el derecho de huelga. Por ejemplo, la lucha por plasmar en ley las cláusulas de aguinaldo, el pago de vacaciones, la prima de antigüedad, pensión, etcétera, fueron logros de lucha sindical, obteniendo como resultado una cierta paz social.

4.7.3 El movimiento obrero en el Cardenismo (1934-1940).

La figura de Lázaro Cárdenas es, sin duda, una de las más controvertidas en la historia contemporánea de México. A partir de su régimen quedaron establecidos los pilares de un modelo que perduró con estabilidad hasta los años setenta: gobierno, empresarios, partidos y sindicatos. Su presencia en la vida obrera del país aparece vinculada a dos cuestiones fundamentales; por una parte, su lucha por destruir la fuerza de la CROM, liderada por Luis N. Morones; y por otra, su deseo de integrar una nueva organización sindical que sustituyera a la vieja CROM y que diere a su régimen un gran apoyo.

Para empezar a destruir la vigorosidad de la CROM, Cárdenas recurre a Vicente Lombardo Toledano, líder obrerista en los inicios de la CROM, fundador de la Confederación General de Obreros y Campesinos de México²⁰⁹, profundo conocedor del marxismo y gran personaje en la educación de México, éste a su vez se apoya en un poderoso grupo de líderes compuesto por Fidel Velázquez, Fernando Amilpa, Jesús Yurén, Alfonso Sánchez Madariaga y Luis Quintero, los ya mencionados cinco lobitos, dando como resultado la organización obrera más importante de México: la Confederación de Trabajadores de México (CTM).

Fundada el 24 de febrero de 1936, como única central de trabajadores de campo y de ciudad de todo el país. Dentro de sus estatutos, adopta como doctrina la lucha de clases, en su declaración de principios y objetivos, expresa entre otras cosas, lo siguiente:

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 táctica 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, etcétera.²¹⁰

Como bien sabemos, al ser un instrumento de creación del presidente Lázaro Cárdenas, los privilegios no se hicieron esperar, como por ejemplo: donativos pecuniarios, completas garantías para la actividad sindical, la persecución de enemigos de que atentaran contra la fuerza de la CTM, etcétera. Por lo que el gobierno no escatimó los medios para que dicha organización lograra la dictadura sindical; sin embargo, no por ello consiguió la hegemonía anhelada, debido a que los medios de coacción directos o indirectos no fueron lo suficientemente idóneos para anular a las organizaciones contrarias o para hacerlas entrar al círculo cetemista.

²⁰⁹ Conocida como la nueva central o la CROM depurada, creada en 1933. A pesar de existir en el campo gremial por poco tiempo, intento reorganizar a los trabajadores que se encontraban dispersos, dentro de sus acciones importantes, podemos mencionar, el rescate de la Cámara Nacional, del Trabajo, que intentó formarse como organización obrera con la protección del entonces presidente Abelardo L. Rodríguez.

²¹⁰ *Op. cit.* LASTRA LASTRA, José Manuel, p.205.

Entre los planes de la CTM, se contemplaba la creación de un Frente Popular Nacional, al igual que funcionaba en Francia, sin dudas siendo reflejo de la ideología marxista-leninista de su líder Lombardo Toledano²¹¹, cuyo objetivo era la creación de una central única en el país a nivel internacional, por lo que de inmediato se realizaron llamamientos a los principales organismos obreros y campesinos y a los partidos políticos para formar el Frente Popular Mexicano. Entre los invitados, podemos mencionar a: La Confederación Nacional Campesina, la Confederación General de Trabajadores, La Confederación Regional Obrera Mexicana, así como el Partido Comunista Mexicano y el Partido Nacional Revolucionario, pero sólo llegó al intento, ya que las pugnas intergremiales y el inevitable choque de ideologías e intereses hicieron que fracasara dicho proyecto.

Dentro de las revueltas dirigidas por la CTM, debemos recordar las más destacadas: por un lado la huelga de los trabajadores electricistas pertenecientes al Sindicato Mexicano de Electricistas en contra de la Compañía Mexicana de Luz y Fuerza Motriz, S.A. (*Mexican Light and Power Company*), la cual fue apoyada tanto por la CTM como por otras masas de trabajadores, e incluso de algunos sectores de la burguesía que veían afectados sus intereses ante tal monopolio extranjero, por lo que culminó con una huelga exitosa.

También es sobresaliente su participación sobre el conflicto de las empresas petroleras: *la Standard Oil y la Royal Dutch Shell*, dos grandes monopolios petroleros a nivel internacional, el conflicto: la negación rotunda a aceptar el pliego de peticiones que el sindicato había formulado, por lo que el emplazamiento a huelga y su estallido no se hicieron esperar. Ante tal amenaza, la empresa se vio forzada a realizar un ofrecimiento, el cual tanto el sindicato como la CTM, lo consideraron insuficiente, en consecuencia el sindicato planteó ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje se llevará a cabo un procedimiento de “conflicto de orden económico”, con el propósito de que la autoridad laboral examinará el estado

²¹¹ La idea de formación de los frentes populares surgió de las conclusiones del VII Congreso Internacional Comunista, celebrado en Agosto de 1935, en Moscú.

financiero de las empresas, lo que serviría de base para que determinará en su fallo que las empresas estaban perfectamente capacitadas para acceder a las demandas de los trabajadores. Provocándose una reacción negativa por parte de las empresas, al recurrir a través del amparo a la justicia federal, donde la Suprema Corte de Justicia confirmó el laudo de la autoridad laboral, negándose una vez más a obedecer la máxima resolución. Por lo que gracias al apoyo del presidente Cárdenas, la Junta decidió dar por rescindidos los contratos, con el fin de que el gobierno expropiara los bienes de las empresas y nacionalizara la industria petrolera, surgiendo así la famosa expropiación petrolera (1938).

Otro organismo relevante, surgido en la primera etapa cardenista lo fue el Comité de Defensa Proletaria, constituido el 15 de junio de 1935, cuya finalidad fundamental era unificar los diversos grupos sindicales a raíz de las numerosas huelgas que acontecieron en tal año. Esta organización nace como resultado de un pacto de solidaridad, propuesto por el Sindicato Mexicano de Electricistas, (el cual agrupaba a todas las centrales, a excepción de la CGT Confederación General del Trabajo). En el documento que le da origen a dicho comité se anuncia el propósito de recurrir a la huelga general en el momento mismo en que aparezcan en el país manifestaciones de carácter fascista o de cualquier otra índole que pusieran en peligro la vida de las agrupaciones obreras o campesinas de la República, o de los derechos fundamentales de la clase trabajadora, tales como: el derecho de huelga, el de libre asociación, el de libre expresión del pensamiento revolucionario y de manifestación pública. Dicha organización, en el gobierno de Ávila Camacho jugó un papel relevante, al contribuir en el llamamiento de una Unidad Nacional entre los factores de producción, poniendo fin al sindicalismo reivindicador.

Por su parte, el grupo contrario al presidente Cárdenas, compuesto por Morones (líder de la CROM), los ex presidentes Abelardo L. Rodríguez y Plutarco Elías Calles, entre otros, no permanecieron inactivos, al crear la “Cámara Nacional del Trabajo” con el fin de señalar y acusar a Lázaro Cárdenas dentro de las altas esferas del gobierno y en la sociedad burguesa, como un verdadero comunista. Lo

cual no fue obstáculo, para que el presidente mantuviera en alto su política obrera, en la cual establecía la cooperación entre el gobierno y los factores de producción para la resolución permanente de los problemas propios de las relaciones obrero-patronales.

La obra de Cárdenas durante su gobierno, sin lugar a dudas da origen a un fuerte corporativismo, creando una central obrera poderosa (CTM), la cual habría de representar tiempo después lo más negativo del movimiento obrero, al irse entregando a políticas favorecedoras del capital.

4.8 El Movimiento Obrero hacía el Capitalismo.

4.8.1 El movimiento Obrero en el gobierno de Ávila Camacho.

Algunos autores, opinan que uno de los errores del presidente Lázaro Cárdenas, fue elegir equívocamente a Manuel Ávila Camacho como su sucesor, ya que a su entrada al poder, pone en claro su incompatibilidad de idea sobre la defensa del movimiento obrero, al arrebatarse toda fuerza que el gobierno anterior le otorgó.

En el periodo de gobierno de Ávila Camacho, fue fecundo en acontecimientos tanto internos como externos, los cuales determinaron una serie de cambios de orden económico y social. Respecto de los acontecimientos externos, podemos hablar de la Segunda Guerra Mundial, la cual tuvo una gran influencia mundial, donde México no fue la excepción, y en la que simbólicamente participamos, y que decir del apoyo otorgado a los españoles refugiados en nuestro país por la dictadura de Franco.

De los acontecimientos internos, debemos mencionar: la iniciación del periodo de industrialización, en la que la participación técnica de los españoles refugiados

jugó un papel relevante debido a la estimulación contemplada a través de su política gubernamental de apoyar por todos los medios legales a la iniciativa privada; A su vez, debemos mencionar la disminución sensible de la fuerza sindical, a través de la celebración de pactos de unidad nacional entre los factores de producción (Constituyéndose como el lema fundamental de su gobierno). Por otro lado, en 1942 se publica la ley que crearía el régimen del seguro social, formulada por Ignacio García Téllez, Vicente Santos Guajardo, Agustín Lanuza, Alberto Trueba Urbina, Enrique Calderón, Miguel García Cruz y Federico Bach, con la cual se pretendía suavizar los múltiples conflictos entre patrones y obreros ante la falta de prestaciones sociales.

Respecto del movimiento obrero en aquel sexenio, debemos señalar el llamamiento que el Presidente hace en 1942, cuyo principal objetivo era la cooperación entre las organizaciones obreras y patronales, con el fin de reducir los conflictos laborales, y estimular el crecimiento tanto de la producción industrial como la economía, por lo que fue suscrito por la CTM, CROM, CGT, el Sindicato Mexicano de Electricistas y las nuevas centrales obreras como: la Confederación Proletaria Nacional (disidente de la CTM) y la Confederación de Obreros y Campesinos de México; del lado patronal fueron convocados CONCAMIN, CONCANACO, COPARMEX, la Asociación de Banqueros y las Cámaras de la Industrial Textil, del Azúcar y del Hule. Lo relevante de este llamamiento de “Unidad Nacional” es el aprovechamiento por parte de la CTM de requerir a la clase patronal un estricto cumplimiento de los contratos de trabajo y poder participar en las comisiones tripartitas para el estudio de las empresas. Por lo que ante tal pedimento, la única respuesta fue el rechazo total por parte de los empresarios, al grado de hacérselo saber al Presidente, a través de un comunicado, en el cual argumentaban como antipatriótico, divisionista e injustificable las imposiciones de la CTM, por lo que dio solamente como resultado un acuerdo único, donde los sectores se comprometieran a poner sus esfuerzos al servicio de la patria y a conservar la unión dentro de los preceptos de la ley y las normas contractuales, es decir, dejar las cosas como estaban, provocando el rechazo unánime de todas las organizaciones obreras.

Ante tal situación, la clase patronal reforzando su posición, propuso al presidente Ávila Camacho, una alternativa a la formación del pacto, consistente en el compromiso de crear el Consejo Nacional Patronal, integrado por representantes de cada una de las ramas industriales, con el fin de cooperar al incremento de la producción, la defensa de la nación y el cumplimiento de los compromisos internacionales adquiridos por México. Aceptada tal propuesta, a su vez el Presidente vio la necesidad y conveniencia de dividir cada sector, por lo que tanto la creación del Consejo Nacional Patronal, como el Consejo Nacional Obrero, actuarían de forma tripartita con los representantes del gobierno a través del Consejo de la Defensa Nacional, para la lucha del desarrollo económico y social del país.

De igual forma, continuando el trayecto por un México industrializado, en abril de 1945 el Consejo Nacional Obrero, había delineado un esquema básico para la suscripción del famoso *Pacto Obrero- Industrial*, en donde se establecieron las condiciones que tuvieran como fin lograr una consolidación de independencia económica nacional y asegurar al Estado un grado cada vez mayor de control sobre la economía, constituyéndose así, el punto de arranque para apoyar el proceso de industrialización del país, ante los problemas económicos que se vislumbraban al finalizar la Segunda Guerra mundial.

Lo más destacable del Pacto Obrero-Industrial, fue:

Los industriales y los obreros de México hemos acordado unirnos, en esta hora decisiva para los destinos de la humanidad y de nuestra patria, con el objeto de pugnar juntos por el logro y la plena autonomía económica de la nación, por el desarrollo económico del país, y la elevación de las condiciones materiales y culturales en que viven las grandes masas de nuestro pueblo. Con estos fines superiores deseamos renovar, para la etapa de la paz, la alianza patriótica que los mexicanos hemos creado y mantenido durante la guerra, para la defensa de la independencia y de la soberanía de la nación, bajo la política de unidad preconizada por el Presidente Manuel Ávila Camacho.²¹²

²¹² *El Popular*, 38 de abril de 1945, p.9., *Apud.* LÓPEZ, VILLEGAS, Virginia, *El periodo de la Unidad Nacional y la Segunda Guerra Mundial. 1940-1946*, México, http://www.iis.unam.mx/pub_elect/aguilas/capitulo3.pdf . Fecha de consulta: 10 de noviembre del 2011.

4.8.2 La política laboral del Estado.

En México se venía planeando la implantación del Seguro Social desde 1917; por ejemplo, desde 1921 se había formulado el primer proyecto por parte de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, y aunque no prospero, siguió manteniéndose como uno de los principales retos. Fue en la campaña presidencial de Ávila Camacho, donde se tomó con gran preocupación el tema de la seguridad social, debido a los fuertes conflictos surgidos entre patrones y obreros por la falta de prestaciones sociales como: la protección de la mujer, la invalidez, la cesantía, accidentes de trabajo y atención a enfermedades no profesionales.

Ya en el poder Ávila Camacho, por fin se logra la promulgación de la Ley (20 de enero de 1943). Su aprobación contó con el apoyo tanto por las secretarías de Trabajo, Economía, Hacienda y Crédito Público, como por los representantes de las organizaciones obreras de la CTM, el STMMSRM²¹³, el STFRM²¹⁴, trabajadores textiles, petroleros y electricistas; y por el sector patronal: las Cámaras de Industria y Comercio, de Transportes y Comunicaciones, de la Industria Minera, la Confederación Patronal de la República, y la Asociación Nacional de Electricidad.

Su creación a nivel internacional, fue sujeto de elogio, por ejemplo, la Sección de Seguros Sociales de la Organización Internacional del Trabajo, expresó: “[...] el proyecto concreta uno de los más altos propósitos de la Revolución Mexicana, tendiente a proteger a los trabajadores y asegurar su existencia, su salario, su capacidad productiva y la tranquilidad de la familia obrera mexicana. La OIT desea ver a México dotado de su reglamento general del seguro social obligatorio [...]”²¹⁵

El sentir de las organizaciones ante la ley del seguro social, no se hizo esperar. La CTM pronunciaba que la aplicación de la Ley, no afectaba las conquistas obreras, ni lesionaba logros contenidos en los contratos de trabajo, pues los patrones

²¹³ Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana.

²¹⁴ Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana

²¹⁵ *Op. Cit.*,. LÓPEZ, VILLEGAS, Virginia.

deberían seguir cubriendo las prestaciones en materia de riesgos, permisos de goce de sueldo, jubilaciones, médicos y medicinas, además de dar cumplimiento con su creación a lo establecido en el artículo 123º Constitucional. Pero posiciones distintas, se hicieron expresar, por ejemplo el mitin realizado el 20 de julio de 1943, por el Frente Proletario Nacional, auspiciado por la Federación Libertaria de Obreros y Campesinos y la Confederación General de Trabajadores, donde a su vez se mostraba como un acto de oposición al régimen de Ávila Camacho.

Cerramos el periodo 'avilacamachista', ante un panorama donde: por un lado, se consolida la seguridad social y por el otro, la esperanza de un México independiente en su economía, mediante la promulgación de leyes como: la Ley de Contención Salarial, la Ley de Emergencia al Salario Insuficiente, Ley de Industrias, y los pactos celebrados entre los trabajadores, empresarios y gobierno. Como aspectos negativos, vemos como disminuye el nivel de sindicalización, ante un separación de diferentes organizaciones sindicales de sus centrales obreras²¹⁶, es decir, el movimiento obrero atravesaba por una crisis de divisionismo, cuyo verdadero motivo no estaba en la ideología sino en el interés personal de los dirigentes que a toda costa querían conservar las posiciones políticas obtenidas.

4.9 Hacia el Capitalismo.

Es en el periodo sexenal de Miguel Alemán (1946-1952) donde se refleja un auge económico en cuanto a las inversiones públicas, el renacimiento de los grandes negocios y, al mismo tiempo, la decadencia total del movimiento obrero.

Respecto del ámbito gremial, la expulsión del líder sindical Lombardo Toledano de la CTM en 1941, significó años posteriores la supremacía del grupo de

²¹⁶ Por ejemplo la salida en 1946 del sindicato de petroleros, y del sindicato de Trabajadores ferrocarrileros de la CTM.

Fidel Velázquez en la dirección²¹⁷, emprendiéndose un cambio de reorganización total que implicó: la expulsión de varios militantes con ideas diferentes a la nueva organización, la modificación de los estatutos, y el empleo de una táctica de lucha que preconizara la tan “anhelada” unidad nacional. El antiguo lema “Por una sociedad sin clases”, fue reemplazado por un nuevo que reflejara el sentimiento nacionalista: “Por la emancipación de México.” La CTM ya sin Lombardo, abandonaría la CTAL, orientada a la izquierda internacional, para caer en los brazos norteamericanos de la Organización Regional Interamericana de Trabajadores, dependiente de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres, esta última, considerada por muchos años como la mayor central sindical a nivel mundial. Según Lombardo Toledano, la CTM fue transformándose en una agrupación ajena a la lucha de clases y a la batalla de la clase obrera a favor de los intereses del pueblo y de la nación.

En el sexenio de Miguel Alemán, se dan principalmente dos acontecimientos que reflejan una gran decadencia del movimiento obrero. Néstor De Buen L. en su obra *Derecho del Trabajo*²¹⁸, menciona primeramente, el famoso “Charrismo Sindical”, el cual surge gracias al apoyo del gobierno al encarcelar en 1948 a los líderes del sindicato ferrocarrilero Luis Gómez Z. y Valentín Campa, acusados por desfalco de más de 200 mil pesos, provenientes de los fondos sindicales, y colocar de forma omnipotente como secretario general del sindicato a Jesús Díaz, denominado “El Charro”, de ahí el nombre de tal fenómeno. Aún ante la negativa del gobierno de reconocer su intervención en los asuntos internos sindicales, se fue definiendo su intervención respecto de los problemas obreros, la cual lamentablemente prevalece en nuestros días.

El autor Antonio Alonso, define a esta modalidad de control sindical con las siguientes características: a) Empleo de las fuerzas armadas para apoyar una dirección sindical, b) Uso sistemático de la violencia, c) Violación permanente de los

²¹⁷ Algunos consideraban que la salida de Lombardo Toledano de la CTM, se le atribuía a su nuevo nombramiento como secretario general de la Confederación de Trabajadores de América Latina (CTAL), pero existen evidencias de que su salida respondió a presiones del presidente Ávila Camacho, al considerarlo uno de los símbolos del cardenismo.

²¹⁸ *Op. cit.* DE BUEN L., Néstor, *Derecho del Trabajo*, tomo I, pp.382-384.

derechos sindicales de los trabajadores; d) Total abandono de los métodos democráticos; e) Malversación y robo de los fondos sindicales; f) Tráfico deshonesto de los intereses obreros; g) Convivencia de los líderes espurios con el gobierno y los capitalistas; h) Corrupción en todas sus formas.²¹⁹

El segundo acontecimiento más relevante en el sexenio de Miguel Alemán, fue la huelga realizada por los mineros de Nueva Rosita y Cloete²²⁰, en contra de la empresa *Mexican Zinc Co.*, los trabajadores previamente exigieron ante la autoridad laboral el cumplimiento del contrato colectivo, pero ante la negativa de declararla procedente, unidos emprendieron la marcha, mineros de Nuevo León, Tamaulipas, Hidalgo y Ecatepec, desencadenando la famosa “Caravana del Hambre”, más de cinco mil huelguistas recorrieron en 50 días, mil quinientos kilómetros hacia la Ciudad de México, con la esperanza de ser escuchados por el presidente. El resultado, fue el encarcelamiento masivo más grande en la historia de México, y el regreso de cientos de trabajadores en trenes especiales.

Aún ante la decadencia del movimiento obrero, organizaciones sindicales continuaron surgieron, por ejemplo, en 1949 fue creada la UGOCM (Unión General de Obreros y Campesinos de México), integrada por el Sindicato de Mineros y Petroleros principalmente, entre otros, la UGOCM fue apadrinada por Vicente Lombardo Toledano, con el fin de crear una nueva organización que verdaderamente representara la tesis clasista de la lucha de clases, pero los ataques de otras centrales no lombarditas, entre ellas la CTM, y el intervencionismo del gobierno al imponer sus candidatos en las directivas de las agrupaciones impidieron en todo momento su crecimiento, desencadenando la salida de los dos grandes sindicatos. Significaba, sin lugar a dudas el debilitamiento lombardista y el fin de la corriente política izquierdista mexicana.

²¹⁹ ALONSO, Antonio, *El movimiento ferrocarrilero en México, 1958-1959*, México, 1972, p. 98. *Apud.* DE BUEN L., Néstor, *Derecho del Trabajo*, tomo I, *Op. Cit.*, p.383.

²²⁰ (Coahuila 1950-1951)

La UGOCM había fallado al igual que sus líderes, pues el gobierno y la burguesía controlaban el terreno; el movimiento obrero a finales de los cuarenta se encontraba domesticado, donde el máximo líder sindical de aquella época, Fidel Velázquez, y su grupo, se robustecían con grandes puestos políticos a cambio de mantener sometida a la clase trabajadora. Fidel ya no recordaría sus raíces obreras, y mucho menos sus antecedentes anarquistas en la CGT y su ideología, manteniéndose al mando de la CTM por varios años, convirtiéndola en una herramienta política poderosa.

A su vez debemos mencionar el surgimiento de la Confederación Única de Trabajadores (CUT), con la que Gómez Z. y Valentín Campa intentaron dar un matiz político a su movimiento sindical y que decir de la Alianza de Obreros y Campesinos, fundada por el discípulo de Lombardo Toledano, Vidal Díaz Muñoz, con el fin de llevar a cabo la unidad de los principales sindicatos de industria, pero que al final dicho proyecto fracasó.

Tiempo después en 1952 se constituye la CROC (Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos), bajo el apoyo otorgado por el PRI, por la Central Única de Trabajadores y por la Confederación Nacional de Trabajadores, entre sus representantes encontramos principalmente al líder ferrocarrilero Luis Gómez Z. y Rafael Ortega Cruz, entre otros. Por su parte, la CTM no vio con buenos ojos su creación, declarando que no era una agrupación auténtica de lucha sindical. Pero que en realidad la consideraban un gran rival.

A pesar del desarrollo del capitalismo en aquella época, debido las grandes concesiones que el gobierno otorgaba a la clase empresarial, en especial a los extranjeros, el gobierno alemanista no pudo evitar la retracción económica, dejando un país endeudado y una moneda devaluada. Y qué decir del movimiento obrero, fuertemente reprimido por la fuerza pública, y en donde la afirmación del charrismo se acentuaba cada vez más, provocando tiempo después movimientos emancipadores en el propio seno de los sindicatos.

4.10 Los primeros intentos de autonomía sindical.

Al iniciar el sexenio de Adolfo Ruiz Cortines (1952) existía una seria preocupación sobre la profunda crisis de la economía nacional, debido a la permanente inflación en el mercado. Uno de los temas más preocupante era la situación en la producción y abasto de alimentos, viéndose obligado a realizar cambios en su política económica, sentando las bases de lo que más tarde se conocería como “modelo de desarrollo estabilizador” que, en lo fundamental, apuntó a mantener el equilibrio monetario y de los precios, al considerar que el acelerado aumento de éstos era el resultado de problemas en la producción agrícola, por lo que una política de fomento a la producción, no se hizo esperar.

En lo que respecta al movimiento obrero, uno de los propósitos de Ruiz Cortines era lograr la unidad nacional, por lo que propició la integración del Bloque de Unidad Obrera (marzo de 1955), creado como un medio para tratar de conseguir la unión a nivel de dirigentes de las principales centrales obreras.

Al igual que en el periodo alemanista, fueron principalmente dos los acontecimientos que marcaron el movimiento obrero en el sexenio de Adolfo Ruiz Cortines, uno de ellos el del magisterio y el otro, la culminación del conflicto ferrocarrilero.

Respecto del movimiento magisterial en la época ‘ruizcortinista’, empezó con la agrupación de varios profesores pertenecientes a la sección IX del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación, los cuales manifestaron su desacuerdo sobre el rumbo que había tomado su sindicato, motivo por el cual organizaron una rebelión encabezada por los normalistas Othón Salazar y José Encarnación Pérez Rivero. Al grado de que en 1956, tal movilización ya abarcaba todo el país. Su fin, el rechazo al pobre incremento salarial que ofrecía el presidente del Sindicato Manuel Sánchez Vite. Viéndose obligados para conseguir la victoria, la necesidad de exigir su separación como sindicato de las riendas de la CTM, y a su vez creando el

famoso “Movimiento Revolucionario del Magisterio”. La respuesta, por parte del gobierno fue victoriosa al conceder las mejoras sociales exigidas, gracias a la fuerza con la que contaba y con el apoyo de la opinión pública.

Por su parte, el movimiento ferrocarrilero en 1958 llega a su clímax, al existir gran malestar entre sus trabajadores. El germen del conflicto, la necesidad de incrementar los salarios. El aumento solicitado era de trescientos cincuenta pesos mensuales por trabajador, lo cual era considerado excesivo por los líderes sindicales, proponiendo estos últimos que fuera de doscientos. Ante tal situación, el rechazo de los trabajadores se manifestó, y junto con su líder Demetrio Vallejo, emprendieron la lucha logrando el cumplimiento de las demandas planteadas e incluso la remoción de la mesa directiva del sindicato, eligiéndose una nueva, encabezada por el propio Vallejo.

Sin embargo, al no ser suficiente la remoción de la mesa directiva, las presiones reivindicativas del sindicato ferrocarrilero siguieron manifestándose, sin esperar que a finales de 1958 y 1959 ya en posesión López Mateos, fueran gravemente reprimidos y aniquilados, cuyos líderes terminaron encarcelados y miles de despidos fueron efectuados. Todo esto, con el fin de restablecer el orden.

A tal retroceso, los grupos sindicales politizados, sin lugar a dudas defendieron las acciones del gobierno, debido al temor de perder sus posiciones de ventaja. Tal es el caso de Fidel Velázquez, ante el LIX Consejo Nacional de la CTM, argumentando que:

La intervención de nuestra central en la política nacional, no es oficiosa, ni lleva la intención mezquina que le asignan sus enemigos. Nuestra intervención se efectúa en función de un compromiso solemne en condiciones de dignidad y decoro con el propósito de fortalecer las instituciones nacionales y con el mejor deseo de servir a la causa que representa la Revolución Mexicana, que es la misma que sostiene el proletariado.²²¹

²²¹ *Op. Cit.*, DE BUEN L., Néstor, *Derecho del Trabajo*, tomo I, p.386.

Podemos decir que el gobierno de Ruiz Cortines, fue una extensión más de los gobiernos capitalistas, que a cambio de controlar a la clase trabajadora, afianzaba las posiciones de los líderes de las centrales obreras politizadas.

4.11 La etapa de las contradicciones.

La entrada de Adolfo López Mateos al poder, significaba para algunos de la clase obrera un aliento de renovación, al ser considerado un presidente progresista y con un conocimiento profundo de la materia obrera, debido a su trayectoria como Secretario de Trabajo y de Previsión Social, en el sexenio de Ruiz Cortines. Pero que en realidad, convierte lo que pudo ser el principio de una transformación social, en la represión más feroz.

La lucha realizada por el Sindicato Ferrocarrilero, desde el sexenio de Ruiz Cortines, poco a poco fue apagándose, hasta convertirse en el peor descalabro del movimiento obrero en toda la historia de México.²²² El Presidente del progreso social, sólo reforzó el sometimiento de una clase trabajadora humillada. Por lo que ante tal situación para tratar de amortiguar o contrarrestar los efectos nocivos de su conducta, decidió realizar reformas importantes a la legislación laboral, una de las reformas fue la modificación del artículo 123º Constitucional, adicionando a los trabajadores al servicios del estado, creándoles un apartado especial, el Apartado B). Después, en 1962 se reforma nuevamente dicho artículo en lo relativo al trabajo de menores y mujeres, elevando a 14 años la edad mínima para trabajar. De igual formar, otras reformas importantes fueron las relativas al sistema de fijación de

²²² En los primeros meses de 1959, el sindicato ferrocarrilero tenía el firme objetivo de seguir elevando tanto las condiciones laborales como las prestaciones, las cuales no fueran vistas con buenos ojos, al considerarse elevadas tanto por los grupos de poder empresarial como el propio gobierno, por lo que a su vez al ser calificados como un grupo comunista, significaban una fuerte amenaza de perder el estado de sumisión sobre la clase trabajadora. Ante tal pronóstico, el 23 de marzo de 1959 se inicia una fuerte represión en contra de las huelgas realizadas por el sindicato, tanto el Ejército como la policía ocupan violentamente los locales sindicales, reprimiendo a miles de trabajadores. En respuesta, los trabajadores continúan los paros hasta el 3 de abril, fecha en que Gilberto Rojo Robles, Secretario del sindicato, hace un llamado a los trabajadores a regresar a sus labores, a cambio de una promesa del gobierno de devolver los locales sindicales y liberar a los presos. Pero el movimiento había fracasado y la promesa era una simple mentira. El propio Rojo Robles es apresado, y el gobierno decide instaurar un nuevo comité.

salarios mínimos;²²³ y la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas en una fórmula distinta a la señalada por el Constituyente de 1917.

Para completar el paquete de compensación sobre los daños realizados al movimiento obrero, consideró la creación de una nueva central que aglutinara a los sindicatos disidentes. Surgiendo así la Central Nacional de Trabajadores (CNT) en 1960, originalmente compuesta por el SME, la CROC, la FROC. Su objetivo, pugnar por la independencia del movimiento obrero. Esta nueva gran confederación se encontraba en oposición al BUO²²⁴. Pero el hecho de ser grupos opuestos, no bastó para que en 1966 en el gobierno de Díaz Ordaz desaparecieran, abriendo pasó a un nuevo intento de unificación: El Congreso del Trabajo.

Realizando un balance sobre la política de López Mateos, el resultado no es favorable, al no querer romper tanto el desarrollo del capitalismo en nuestra economía como el pleno intervencionismo estatal a favor de la burguesía. Fue entonces su sexenio, una etapa de contradicciones, al consolidarse el proceso de integración capitalista y a su vez la participación de las grandes centrales sindicales como factores de poder. Todo esto prepararía el camino a un estallido de violencia, que puso en crisis al sistema.

4.12 La crisis y la Ley Federal del Trabajo de 1970.

Desde el punto de vista de la evolución del movimiento obrero, son dos los momentos principales en el sexenio de Gustavo Díaz Ordaz (1964-1970). El primero de ellos en 1965, el famoso movimiento médico, resultado de la transformación de una profesión privada, en un servicio público, es decir, la socialización de la medicina. Donde la solución de tal movimiento, no fue otra que seguir reprimiendo a los trabajadores, a través de detenciones y despidos masivos y haciendo despertar viejas inquietudes.

²²³ A partir de dicha reforma, los salarios mínimos serán determinados por zonas económicas.

²²⁴ BUO: Bloque de Unidad Obrera, esta organización actuó como extensión de la CTM.

El segundo acontecimiento, sin lugar a dudas marcó la historia de México, la huelga estudiantil de 1968, que a vísperas de la XIX Olimpiada es reprimida con una crueldad infinita, en la noche trágica del 2 de octubre en las calles de Tlatelolco. No era solamente un problema estudiantil, abarcaba mucho más, la sociedad empezaba a manifestarse de viva voz, cansada de estar reprimida y callada, por fin decide hablar de lo que en muchos años no se habló sobre nuestra política, dejando a un lado la imagen tradicional de respeto por el Presidente, y a su vez emitiendo crítica aguda, mordaz a los líderes sindicales, en particular a Fidel Velázquez, quien como líder eterno de la CTM, personificaba todo lo negativo del sindicalismo politizado y la decadencia del movimiento obrero.

Los miles de muertos, mutilados y aprehendidos en el movimiento, nunca fueron aceptados como símbolo despótico de poder por el propio gobierno de Díaz Ordaz, sino más bien como una reacción necesaria para impedir a toda costa la destrucción de las formulas esenciales del sistema y del orden jurídico. A su vez, esta justificación fue respaldada por el líder sindical Fidel Velázquez, al referir lo siguiente:

La CTM hasta ahora no ha recurrido a la violencia en ningún caso para contrarrestar el movimiento llamado estudiantil; ha luchado con él con las ideas, y está dispuesto a seguir luchando con ellas porque creemos que estamos en condiciones de controvertir con los llamados estudiantes en cualquier terreno en que quieran colocarnos, pero si nos vemos agredidos por los estudiantes, si tratan de lesionar la estructura sindical, si pretenden minar la unidad de la organización, romper la disciplina, afectar los derechos de los trabajadores y usar para esto la violencia, deseamos advertir a los trabajadores que debemos estar dispuestos a controvertir, si con las ideas, pero contestar con violencia a la violencia que se manifieste en contra de la organización obrera.²²⁵

Por otro lado, es importante mencionar la fundación en 1966 del Congreso del Trabajo, el cual ha sido el último intento para unificar el movimiento obrero organizado. Su formación es el resultado de la fusión de las confederaciones y los sindicatos de industria nacionales. El CT ha seguido en lo general, la orientación marcada por la CTM, es decir, de alianza total con el Estado.

²²⁵ Discurso pronunciado el 15 de noviembre de 1968. Tomado de *El Movimiento estudiantil de México*. Julio-diciembre de 1968, t.II, 1969, pp. 463-464. Apud. DE BUEN L., Néstor, *Derecho del Trabajo*, tomo I, *Op. Cit.*, p.391.

Desde su nacimiento, se le asignaron un conjunto de funciones históricas relacionadas al control del Estado, entre sus tareas destacan: 1) Espacio de discusión, negociación y coordinación de las políticas laborales, 2) Instrumento orgánico que modere o aplaste todo desacuerdo respecto a tales políticas, 3) Como aparato de organización, movilización y control político-electoral sobre la clase obrera, 4) Máquina de dominación y coerción sobre el conjunto de fuerzas sindicales, 5) Instancia general de negociación y acuerdo entre los burócratas sindicales respecto a las zonas de influencia sindical y los repartos de “cuotas” de poder político, 6) Mecanismo de comando de la CTM sobre el conjunto de las dirigencias sindicales corporativas.

Podemos decir que el CT, se constituyó como la organización más grande que el movimiento obrero mexicano ha tenido en los últimos tiempos y al mismo tiempo representa la figura más emblemática del corporativismo mexicano. Y que en razón de la política económica neoliberal actual, donde las relaciones laborales son capitalizadas y las relaciones sindicales fragmentadas, han provocado su decadencia.

En este ambiente represivo, tras un fuerte golpe al movimiento mexicano, se crea la Ley Federal del Trabajo (1970), la cual muchos autores argumentan ser el premio a la lealtad que el gobierno de Díaz Ordaz otorgó al movimiento obrero mediatizado.

Durante la formulación del Proyecto de la nueva Ley, la clase patronal presentó un estudio que se dividía en tres partes, aspectos no objetables, aspectos objetables, subdivididos en conflictivos, administrativos y económicos, y aspectos inaceptables. Dentro de los aspectos inaceptables, se encontraban: la referencia a la interrupción de la jornada durante media hora, la integración del salario, el escalafón ciego, la prima de antigüedad, el concepto de empleado de confianza, las normas sobre agentes de comercio y, en especial, de seguros, trabajo a domicilio, huelgas, participación de las utilidades y casas habitación.

Cerramos este capítulo histórico, donde nos embarcamos en una breve reseña del movimiento obrero mexicano, desde sus antecedentes precolombinos hasta la actual Ley, con el fin de comprender las bases de nuestro actual sistema jurídico laboral mexicano, el cual por obvia razones de metodología, se realizará en capítulo posterior, pero adelantando un poco, versará sobre un análisis de los aspectos positivos y negativos de nuestra legislación actual, con preponderancia del tema sindical.

Finalizo esta sección con el veredicto del gran laboralista Néstor De Buen²²⁶, quien argumenta que la creación y promulgación de la Ley Laboral, no es producto de una conquista sindical, sino simplemente el resultado del ejercicio de una amigable composición entre líderes corruptos y empresarios, y aunque la Ley no sea resultado de una verdadera conquista, no significa que no sea merecida.

²²⁶ *Ibidem.*, p.39

CÁPITULO 5. EL DERECHO SINDICAL.

5.1 Etimología.

Como bien recordaremos, la palabra Derecho proviene del latín *directum* que significa “lo que ésta conforme a la regla, a la ley, a la norma”, “lo que no se desvía ni de un lado ni otro”. Por otro lado, la palabra sindicato, que ha sido tomada del idioma francés, encuentra evidentes antecedentes en Grecia y Roma. De acuerdo a García Abellán deriva del griego *sundike*, la cual significa “justicia comunitaria”²²⁷. En un texto de Gayo, sindicato es expresado como: “a los que se les permitió fundar colegio, sociedad u otra cosa semejante, a imitación de la República, se les permite también tener cosas comunes, arca común, y actor, o sindico, por quien, así como en la República , se trate y haga lo que convenga al común.”²²⁸

Según Néstor De Buen L.,²²⁹ la palabra es confusa, en cuanto que, al margen del derecho laboral, tiene una connotación mercantil propia, como pasa en los Estados Unidos de Norteamérica, al inclusive utilizar el nombre de “unión” en lugar de “sindicato”. A final de cuentas, cualquiera que sea la expresión del sindicalismo, no deja de reflejar ser una institución propia de la defensa de los grupos sociales.

5.1.1 Definiciones doctrinales.

Según Héctor Santos Azuela, expresa al derecho sindical como un sistema de normas, principios e instituciones destinados a colmar la justicia social en las relaciones colectivas de trabajo.²³⁰

²²⁷ GARCÍA ABELLAN, Juan, *Introducción al Derecho Sindical*, [s.p.i] p.46. *Apud. Ibidem.*, p. 729.

²²⁸ GAYO, *Digesto*, (D.L.3.T.4.1). *Apud. Idem.*

²²⁹ *Idem.*

²³⁰ SANTOS AZUELA, Héctor, *Autonomía Colectiva y Derecho Sindical*, Boletín Mexicano de Derecho Comparado, Universidad Nacional Autónoma de México, <http://www.juridicas.unam.mx/publica/rev/boletin/cont/99/art/art8.htm>. Fecha de consulta: 20 de diciembre de 2012.

Para el catedrático Umberto Romagnoli, "El derecho sindical es por lo tanto, un contrapoder para corregir las asimetrías de la gran fábrica, entendida como un sistema de relaciones sociales que desafía la dictadura contractual cuya legitimidad formal está convalidada y garantizada por el derecho civil".²³¹

Para García Fernández, el derecho sindical, es definido como un derecho estatal, que además de reconocer la autonomía organizativa y funcional de dichas organizaciones, permite afirmar que se trata de un ordenamiento que conjuga un contenido normativo del régimen estatutario, y como aquel que se desprende de las costumbres de fábrica. Puede entonces, inferirse en la existencia de una autonomía colectiva, comprendida con una relación mutua intersindical (de trabajadores y patronos), susceptibles de crear normas vinculatorias.²³²

Podemos decir que el Derecho Sindical es la rama del Derecho del Trabajo, encargado de regular la constitución y actividad, tanto interna como externa, de los sindicatos obreros y de las organizaciones empresariales. Además de no ser una rama autónoma, al ser parte del Derecho del Trabajo y del Derecho Colectivo del Trabajo.

Después de analizar las diferentes etapas por las que atravesó el movimiento obrero en el mundo, y adentrarnos en el estudio y desarrollo del mismo en nuestro país, es momento de estudiar los fines y principios que persiguen dichas organizaciones.

5.2 Fines que persiguen los sindicatos.

²³¹ ROMAGNOLI, Umberto, *El derecho, el trabajo y la historia*, Madrid, Consejo Económico y Social, 1997, p. 24.

²³² Vid. GARCÍA FERNÁNDEZ, Manuel, *Manual de derecho del trabajo*, Barcelona, Ariel, 1990, p. 118.

Como bien sabemos, el sindicato es una institución producto de una lucha de clases, cuyos objetivos se basan principalmente en el mejoramiento de las condiciones de trabajo y en la elevación del nivel de vida de la clase trabajadora.

Por lo que respecta a sus fines, la doctrina sostiene que estos son de orden primarios y secundarios, inmediatos y mediatos, o como las divide el autor Manuel Alonso García en fundamentales y accesorios.²³³

Los fundamentales son aquellos que están en la base misma de su existencia, es decir, constituyen su razón de ser, sin los cuales el sindicato no sería tal. Podemos citar como ejemplo:

- a) La determinación de las condiciones de trabajo, por la vía colectiva, para todos los trabajadores de la categoría o profesión representados, constituyéndose, sin duda, el objetivo esencial de la organización sindical.
- b) El mejoramiento y la elevación de las condiciones de vida de la clase trabajadora, característica fundamental del sindicalismo obrero.
- c) El empleo de la “asistencia o ayuda” a los miembros del sindicato, para hacer frente a situaciones como: desempleo, crisis económicas, etcétera.
- d) La defensa de los intereses profesionales, que más que un fin en sí mismo, constituye la esencia del sindicato y viene a ser, en definitiva, el resultado de los fines anteriormente mencionados.

Los fines accesorios, son aquellos que no definen propiamente a los sindicatos, ya que sin su cumplimiento no son privados de su condición como tal y no atentan contra su naturaleza. Podemos decir que son fines sociales, económicos, morales, educativos, etc., por ejemplo:

- a) La participación de los trabajadores en la gestión de las empresas.

²³³ *Op. cit.*. ALONSO GARCÍA, Manuel, p. 182.

b) La colaboración en el ejercicio de sus funciones estatales, tales como la inspección de trabajo, la creación de cooperativas, el desarrollo o complemento de determinados aspectos de la prevención social, la colaboración, etc.

c) La realización de funciones casi jurisdiccionales, a través normalmente de un sistema de composición tripartita, que tiende a la conciliación de intereses en caso de conflictos surgidos entre empresarios y trabajadores.

d) La transformación de las estructuras económico-sociales de la sociedad en el que el sindicato se desenvuelve, como objetivo último e ideal que pretende organizar la sociedad según modelos y principios de ordenación y estructura sindicalistas.

5.3 Medios de acción.

Para la realización de sus fines, los sindicatos indudablemente deben disponer de medios idóneos, los cuales podemos clasificar de la siguiente manera: a) Medios de acción directa, b) De negociación colectiva, c) De acción orgánica jurisdiccional (comisiones), d) Asistencial y e) De acción política.

5.3.1 Medios de acción directa.

Están constituidos por:

La huelga: sobre la cual ya se ha realizado una descripción en el capítulo segundo.

- El tortuguismo: el cual se utiliza para identificar el trabajo realizado en cámara lenta. Dicho concepto nació en nuestro país, debido a las maniobras ejecutadas en ese sentido por los trabajadores ferrocarrileros. El tortuguismo, constituye una conducta ilícita en cuanto viola la obligación

esencial de los trabajadores en ejecutar el trabajo con esmero, intensidad y cuidado, en la forma y lugar convenido.

- El ausentismo colectivo: por departamentos o por turnos, que, en sí mismo, equivale a una falta injustificada al trabajo. El ausentismo puede matizarse, de acuerdo a las circunstancias planteándolo de forma conjunta o escalonada, de manera que se afecte a los servicios más importantes, sin que se ponga en riesgo el despido de los trabajadores.

Pero al comprobarse la maniobra, se estaría al igual que en el fenómeno del tortuguismo ante una falta de probidad por parte de los trabajadores.

- Sanciones sindicales ficticias: este medio de acción, constituye una modalidad del ausentismo, al consistir en la aplicación de sanciones de suspensión por parte del sindicato y respecto de determinados trabajadores. Por regla general los sindicatos exigen, como una variante de la cláusula de exclusión por separación, que las empresas apliquen sanciones de suspensión a los miembros del sindicato que hayan incurrido, a juicio de éste, en conductas inconvenientes. De esa manera se puede lograr, en términos aparentemente lícitos, que ciertos trabajadores claves falten a sus tareas, mediante sanciones que no son reflejo de su conducta, sino de una maniobra sindical para afectar servicios importantes.

5.3.2 La Negociación Colectiva.

Es considerado por varios autores, como uno de los medios más eficaces de la acción sindical. Mediante la convención las partes reducen la lucha a un entendimiento jurídico-económico, con el fin de crear normas de conducta válidas que aseguren el equilibrio entre los factores de producción.

5.3.3 Las Comisiones Mixtas.

Las comisiones obrero-patronales, se constituyen para el cumplimiento de determinadas funciones sociales y económicas. Habitualmente nacen de los convenios colectivos; por ejemplo: las comisiones mixtas disciplinarias, de escalafón, entre otras, pero también debemos mencionar aquellas cuya existencia depende de disposición expresa, por ejemplo:

- Comisión temporal para determinar la participación individual de los trabajadores en las utilidades de las empresas.²³⁴
- Comisión para formular el cuadro general de las antigüedades de los trabajadores.²³⁵
- Comisión temporal para formular el reglamento interior de trabajo.²³⁶
- Comisión de seguridad e higiene, que investiga las causas de los accidentes y enfermedades, propone medidas para prevenirlos y vigila su cumplimiento.²³⁷

Las comisiones mixtas, son “medios orgánicos jurisdiccionales” al contar con el auxilio de la autoridad laboral, para exigir el cumplimiento de sus disposiciones,²³⁸ además de desempeñar una función conciliatoria, con el fin de evitar que los conflictos trasciendan a los tribunales del trabajo.

5.3.4 Servicios sindicales de asistencia social.

Como bien sabemos, los sindicatos tienen sus antecedentes inmediatos en organizaciones mutualistas, que con el paso del tiempo fueron evolucionando al cooperativismo, hasta llegar al sindicalismo actual.

²³⁴ Artículo 125 de la Ley Federal del Trabajo.

²³⁵ Artículo 158 de la Ley Federal del Trabajo.

²³⁶ Artículo 424 de la Ley Federal del Trabajo.

²³⁷ Artículo 509 de la Ley Federal del Trabajo.

²³⁸ *Vid.* Artículo 392 de la Ley Federal del Trabajo dispone: que las resoluciones serán ejecutadas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Las actividades de asistencia social más comunes son: la prestación de servicios médicos, quirúrgicos, farmacéuticos, guarderías infantiles, lugares de descanso, cajas de ahorro, tiendas de autoservicio, becas para los trabajadores y sus descendientes, etcétera. Sin lugar a dudas este tipo de actividades, constituyen el medio idóneo para impulsar el proselitismo en cuanto ponen al alcance de la clase trabajadora servicios y prestaciones que difícilmente podrían conseguir con sus propios recursos. Sin lugar a dudas, es un gran logro sindical.

5.3.5 Acción Política.

La actividad sindical ha ejercido su acción política, en el proceso pre-legislativo, por ejemplo, podemos mencionar la Comisión Nacional Tripartita,²³⁹ integrada como organismo de consulta y que constituyó tal vez uno de los medios de acción sindical más propicios. Dentro de sus resultados podemos mencionar: al INFONAVIT.²⁴⁰

Néstor De Buen L²⁴¹., en su obra ya mencionada, argumenta que la Comisión Nacional Tripartita al igual que en otros organismos, su representación está integrada a través de los organismos obreros dependientes y agrupados en el Congreso del Trabajo, por lo que podemos deducir que su acción sindical no ha sido lo suficientemente eficaz y prometedora, ya que siempre anteponen el llamado interés nacional ante las verdaderas necesidades de la clase obrera.

5.4 Los Principios Sindicales.

La palabra principio es definida como: “origen, base, fundamento o razón fundamental.”²⁴²

²³⁹ Formada en 1971, bajo el gobierno de Luis Echeverría.

²⁴⁰ Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores.

²⁴¹ *Op. Cit.*, DE BUEN L., Néstor, *Derecho del Trabajo*, tomo II, p.687.

²⁴² Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, www.rae.com. Fecha de consulta: 26 de diciembre de 2012.

Para la ciencia y filosofía jurídica los principios, son el conjunto sistematizado de normas que dan vida a sus instituciones, los cuales contemplan las bases en que descansan su actuación y el logro de sus objetivos.

El autor español Juan García Abellán en su obra “Introducción al Derecho Sindical”²⁴³ presenta una clasificación de principios sindicales: libertad, exclusividad, unidad, autonomía y democraticidad.

5.4.1 Principio de Libertad Sindical.

José Manuel Lastra Lastra,²⁴⁴ hace una mención importante sobre el principio de libertad sindical. Argumenta que la Declaración Francesa de 1789 no garantizó la libertad general de asociación; debido a que el pueblo francés, aceptó primero, gracias a las fuertes presiones de la clase obrera, la libertad sindical y no fue sino años más tarde cuando reconoció la libertad general de asociación. Por lo que podemos deducir que libertad sindical pudo vivir sin la libertad general.

La libertad no es una facultad absoluta, omnímoda e ilimitada. Su límite de acción esta demarcado por los principios morales básicos y las libertades ajenas. Y es aquí donde el Derecho interviene, como herramienta para garantizar que todos los elementos que componen la sociedad, puedan actuar en armonía y equilibrio social.

La libertad sindical, es un derecho natural del ser humano, en el sentido de estar fundada sobre lazos naturales que comparten los miembros de una misma profesión. “Es un complemento de la libertad individual de los trabajadores.”²⁴⁵

²⁴³ *Op. cit.* GARCÍA ABELLAN, Juan, p.85.

²⁴⁴ *Op. cit.* LASTRA LASTRA, José Manuel, p.227.

²⁴⁵ PERGOLESI, Ferruccio, *Diritto Sindacale*, Padova, Cedam, 1961, p.49., *Apud. Idem.*

El conocido autor francés Paul Pic, enuncia lo siguiente: “Todo patrono y todo obrero tienen la libertad de trabajar aisladamente o de entrar a un sindicato [...] también para abandonarlo.”²⁴⁶

Según Giuliano Mazzoni, el derecho sindical asume cuatro aspectos que lo caracterizan: a) El derecho individual de asociarse profesionalmente; b) La estructura sindical como manifestación del derecho reconocido; c) La acción sindical como el derecho a ejercitar sus funciones de tutela profesional; y d) El ordenamiento jurídico que permite el libre ejercicio.²⁴⁷

Para el destacado jurista brasileño Mozart V. Russomano, la libertad sindical está compuesta por una figura triangular de: sindicación libre, autonomía sindical, y pluralidad sindical. Esto presupone, la libre sindicación, contra la sindicación obligatoria; la autonomía sindical contra el dirigismo sindical; la pluralidad sindical contra la unidad sindical.²⁴⁸

Dentro de las definiciones mencionadas, podemos deducir que la libertad sindical tiene dos bases sustentadoras esenciales: una de carácter colectivo (derecho a fundar u organizar sindicatos) y otra, de carácter individual (el derecho de afiliarse al sindicato de preferencia o el de no afiliarse a ninguno). Dentro del carácter individual, su dimensión se concreta en los derechos del individuo frente al Estado, frente a la empresa y frente al propio sindicato. Y dentro del carácter colectivo su dimensión hace referencia a la capacidad de auto organizarse, autonomía a regirse y de autonomía conflictual.

Gallart Folch²⁴⁹ argumenta que el concepto de libertad sindical tiene dos facetas: una, el derecho del trabajador o del empresario para asociarse en

²⁴⁶ PIC, Paul, *Traite élémentaire de législation industrielle*, sexta edición, París, Arthur Rosseau Editeur, 1930, p.230. *Apud.* LASTRA LASTRA, José Manuel, *Op. Cit.*, p.229.

²⁴⁷ MAZZONI, Giuliano, *La conquista della libertà sindacale*, Roma, Edizioni Leonardo, 1947, p.170. *Apud.*, *Idem.*

²⁴⁸ RUSSOMANO, Mozart V., *Principios Generales de Derecho Sindical*, Madrid, Instituto de Estudios Políticos, 1977, p.77. *Apud.*, *Idem.*

²⁴⁹ GALLART FOLCH, Alejandro, *Caracteres diferenciales de la libertad sindical*, Revista Derecho del Trabajo, tomo XV, Buenos Aires, Editorial La Ley, 1955, p.582. *Apud.*, *Idem.*

organizaciones profesionales de su libre elección, y la otra faceta, está compuesta por la autarquía jurídica de dichas asociaciones profesionales para actuar con los medios que le son propios en defensa de los intereses del sector social al que pertenecen. Pero dentro de la autarquía jurídica, se encuentran las siguientes facultades:

- a) Facultad constituyente: es decir, la capacidad de elaborar sus propios estatutos.
- b) Facultad de autonomía interna: consistente en designar libremente a sus dirigentes, la forma de administrar sus recursos, y el establecimiento de servicios que juzguen pertinentes para sus agremiados.
- c) Facultad de acción sindical: la capacidad de cada sindicato de elegir los medios que considere necesarios para obtener sus fines.
- d) Facultad federativa: posibilidad de enlazarse orgánicamente entre sí, en uniones, federaciones y confederaciones.

Es importante, mencionar el pensamiento del gran laboralista Mario de la Cueva, el cual expresa que: “la conquista de la libertad sindical fue el reconocimiento de un derecho social y no una concesión del Estado.”²⁵⁰ La libertad sindical no solamente reafirmó el derecho natural del hombre a asociarse, sino también impuso un triple deber, primeramente un deber negativo del Estado que comprende dos facetas: no estorbar la libre sindicación y no obstruccionar la lucha del trabajo con el capital; un deber positivo al capital que radica en la obligación del patrón de celebrar con los trabajadores que emplee de un mismo sindicato un contrato colectivo, y el tercer deber, es un deber positivo del Estado a obligar a los empresarios a la celebración de dicho contrato.

5.4.1.1 El Principio de Libertad Sindical en el Derecho Internacional.

²⁵⁰ DE LA CUEVA, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, tomo II, *Op. Cit.*, p.257.

El principio de libertad sindical, sin lugar a dudas ocupa un lugar especial en el derecho internacional; es de tal importancia, al ser considerado el elemento que ilumina los caminos por los que deben transitar las relaciones obrero-patronales.

La libertad sindical ha sido históricamente un principio que se ha reconocido a los más altos niveles de los sistemas jurídicos en el mundo al igual que en importantes documentos que han guiado las políticas de la comunidad internacional en diferentes momentos. Por ejemplo, podemos mencionar la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948²⁵¹, la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre del mismo año²⁵², el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de 1966²⁵³, y así mismo reafirmado en el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, cuyo artículo 8º expresa:

I...a) El derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales...c) El derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos y sin otras limitaciones que las que prescriba la ley que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o el orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos.²⁵⁴

Para no extendernos más de sobre el reconocimiento internacional de la libertad sindical, solamente añadiré a la Organización Internacional del Trabajo, que a lo largo de su historia ha consolidado a través de diversos instrumentos jurídicos dicho principio, al posicionarlo en el centro de sus valores. Tal muestra es el preámbulo de su Constitución (1919), donde se expresa lo siguiente:

²⁵¹ Artículo 23, fracción IV, establece que: "Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses". Vid. <http://www.derechoshumanos.net>. Fecha de consulta: 04 de noviembre de 2011.

²⁵² Artículo 22, establece que: Toda persona tiene el derecho de asociarse con otras para promover, ejercer y proteger sus intereses legítimos de orden político, económico, religioso, social, cultural, profesional, sindical o de cualquier otro orden. Vid. <http://www.idhc.org>. Fecha de consulta: 04 de noviembre de 2011.

²⁵³ Artículo 22 del Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos, enuncia lo siguiente:

"1. Toda persona tiene derecho a asociarse libremente con otras, incluso el derecho a fundar sindicatos y afiliarse a ellos para la protección de sus intereses.

2. El ejercicio de tal derecho sólo podrá estar sujeto a las restricciones previstas por la ley que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional, de la seguridad pública o del orden público, o para proteger la salud o la moral públicas o los derechos y libertades de los demás. El presente artículo no impedirá la imposición de restricciones legales al ejercicio de tal derecho cuando se trate de miembros de las fuerzas armadas y de la policía.

3. Ninguna disposición de este artículo autoriza a los Estados Partes en el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo de 1948, relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, a adoptar medidas legislativas que puedan menoscabar las garantías previstas en él ni a aplicar la ley de tal manera que pueda menoscabar esas garantías". Vid. <http://www.ohchr.org/>. Fecha de consulta: 04 de noviembre de 2011.

²⁵⁴ Pacto Internacional de los Derechos Económicos Sociales y Culturales de 1966, Vid. <http://www.cinu.org.mx>. Fecha de consulta: 05 de noviembre de 2011.

Considerando que existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales; y considerando que es urgente mejorar dichas condiciones, por ejemplo, en lo concerniente a reglamentación de las horas de trabajo, fijación de la duración máxima de la jornada y de la semana de trabajo, contratación de la mano de obra, lucha contra el desempleo, garantía de un salario vital adecuado, protección del trabajador contra las enfermedades, sean o no profesionales, y contra los accidentes del trabajo, protección de los niños, de los adolescentes y de las mujeres, pensiones de vejez y de invalidez, protección de los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero, reconocimiento del principio de salario igual por un trabajo de igual valor y del **principio de libertad sindical**, organización de la enseñanza profesional y técnica y otras medidas análogas²⁵⁵

Entre sus convenios debemos mencionar: 1.- La Declaración de Filadelfia²⁵⁶ la cual establece en su Apartado B), del numeral 1, lo siguiente: “la libertad de opinión y de asociación es esencial para el progreso constante”; 2.- El Convenio No. 11 sobre el derecho de asociación; 3.- El Convenio No. 84, sobre el derecho de asociación en los territorios no metropolitanos (1947); 4.- El Convenio No. 87, sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (1948); 5.-El Convenio No. 98, sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (1949) que expresa lo siguiente:

Artículo 1.

1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.
2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:
 - a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato;
 - b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

En los convenios mencionados podemos ver como este organismo internacional se ha dado a la tarea de establecer las posibles interpretaciones y alcances de dicho principio, las cuales han servido de base a diversas constituciones políticas. Inclusive debemos hacer mención a su Comité de Libertad Sindical, como órgano de control, encargado de recibir las quejas tanto de la clase obrera como la

²⁵⁵ Vid. Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, 1919, <http://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>, Fecha de consulta: 14 de noviembre de 2011.

²⁵⁶ Declaración de Filadelfia, <http://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>, Fecha de consulta: 14 de noviembre de 2011.

patronal, con el fin de resolver y garantizar en todo momento el cumplimiento de la libertad sindical entre los países miembros.

5.4.1.2 El principio de Libertad Sindical en México.

Corresponde a nuestra legislación, en específico, al artículo 123^o, en su fracción XVI, el honor de expresar por primera vez, a nivel constitucional, la garantía social de otorgar de manera formal a los individuos, patrones y trabajadores el derecho a constituir sindicatos. Además de ser referido en otras disposiciones de manera indirecta, como por ejemplo, el artículo 9^o referente al derecho general de asociación, con fines lícitos que tiene toda persona en el territorio nacional. Para algunos tratadistas, este derecho frente al de libertad sindical, es el género, mientras que el segundo es la especie.

Existen varios conflictos de interpretación sobre la libertad sindical, algunos lo consideran un derecho de corte individualista, mientras que otros colectivos. La Suprema Corte de Justicia de la Nación²⁵⁷, así como varios autores laboristas consideran dicho principio como un derecho colectivo de clase, destinado solamente a una categoría de sujetos, de relevancia social. Sin embargo, en la medida de que la clase social es suma de individuos, los caminos de acceso al sindicalismo exigen a su vez una conducta individual.

Esta discrepancia se ve reflejada con mayor agudeza, cuando ambos derechos: colectivo y el individual, entran en conflicto. Muchas veces dicho conflicto es fundamento de crítica a nuestra legislación sobre todo en los temas de: la cláusula por exclusión (ya derogada), así como la exigencia de los registros sindicales, de los estatutos, el cambio de su dirigencia, etcétera, los cuales han sido puntos de ataque de varios estudiosos del sindicalismo que argumentan que tales requisitos atentan

²⁵⁷ *Vid.* Criterios de la corte: 1.- **Registro No.** 178186 **Localización:** Novena Época, Segunda Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, XXI, Junio de 2005, Página: 238, Tesis: 2a. LVII/2005, Tesis Aislada Materia(s): Constitucional, laboral. 2.- **Registro No.** 193442, **Localización:** Novena Época, Instancia: Pleno, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Agosto de 1999, Página: 56, Tesis: P. LV/99, Tesis Aislada, Materia(s): Constitucional, laboral.

contra la libertad sindical. Pero una cosa es cierta, la plenitud de dicho principio no depende de sí mismo, es por ello que decido compartir la opinión del autor uruguayo Oscar Ermida, el cual expresa: “no es posible el desarrollo de la libertad sindical sin la preexistencia efectiva de los demás derechos humanos”²⁵⁸. Es por ello, que podemos decir, que el actuar del Estado, como autoridad y de las disposiciones reglamentarias, se justifican al verse necesitados a establecer límites a la libertad sindical, en aras de garantizar el pleno ejercicio de los derechos del hombre y otorgarle en todo momento protección y seguridad jurídica.

5.4.2 Principio de Exclusividad.

Dicho principio significa que el sindicato sólo puede estar integrado por trabajadores o por empresarios, excluyendo así a los regímenes mixtos. Ya que al realizar una conducta de este tipo sería desnaturalizar la esencia de los mismos, en virtud de que los sujetos que la integran presentan intereses contrapuestos.

5.4.3 Principio de Unicidad.

La base de evolución de la clase trabajadora y por ende sus victorias, han sido resultado de su unión.

La justificación sociológica de la tendencia humana a la unicidad, radica en que los problemas del hombre que viven en el campo del trabajo se mantienen dentro de un nivel, que con pocas excepciones y escasas diferencias, coinciden con los de la mayoría de ellos. Esto hace que se identifiquen entre ellos por estar involucrados en la misma situación problemática, por lo que el hecho de que tengan metas y objetivos es respuesta lógica por querer defender sus intereses.

²⁵⁸ ERMIDA URIAIRTE, Omar, *Sindicatos en Libertad Sindical*, [s.e.] Lima, 1991, p.26, *Apud.* REYNOSO CASTILLO, Carlos, *Acerca de la Libertad Sindical, en el Convenio 87 de la OIT.*, [www.http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/1/243/7.pdf](http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/1/243/7.pdf). Fecha de consulta: 27 de diciembre de 2011.

Según el autor español García Abellán: “la unicidad sindical pretende asegurar la eficacia total de un ente profesional.”²⁵⁹ Por su parte José Manuel Lastra Lastra²⁶⁰, argumenta que la unicidad sindical ha sido una vieja aspiración del movimiento obrero desde siempre, pero que las viejas divergencias ideológicas, políticas y formas antagónicas en la actuación de los líderes y trabajadores han propiciado la pluralidad sindical.²⁶¹

Según Lastra Lastra, la pluralidad sindical origina conflictos y competencia permanente entre los sindicatos. En donde los sindicatos mayoritarios pretenden, generalmente, monopolizar la representación.²⁶² Pero la lucha entre estos sindicatos mayoritarios no sólo incluye la competencia entre sí, sino también con los no afiliados, quienes pueden contratar con los empresarios al margen de la organización sindical. Una forma tradicional de evitarlo es la celebración de contratos colectivos, en los que pueden incluirse las llamadas: cláusulas de seguridad sindical.

Debemos recordar que la figura del sindicato único fue producto de los regímenes totalitarios como la Italia fascista,²⁶³ en España con el franquismo,²⁶⁴ donde el Estado reconocía un sólo sindicato que representara la unidad de la profesión. Por lo que el movimiento sindical era visto como un derecho obligatorio.

Muchas son las discrepancias entre los autores, mientras unos opinan que la unicidad sindical asegura la fuerza y la independencia del movimiento sindical. Otros piensan que provoca abusos y errores, ya que la unicidad no garantiza que dentro

²⁵⁹ *Op. cit.* GARCÍA ABELLÁN, Juan, p. 104.

²⁶⁰ LASTRA, LASTRA, José Manuel, *Inconstitucionalidad de la Cláusula de Exclusión*, <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/1/243/5.pdf>, Fecha de consulta: 28 de diciembre de 2011.

²⁶¹ Basta recordar en el capítulo cuarto, las razones por las cuales se creó la CTM, a su vez los conflictos entre los líderes como Lombardo Toledano y Fidel Velázquez, etcétera.

²⁶² Por ejemplo, CTM, CROC, etcétera.

²⁶³ El componente social del fascismo pretende ser interclasista: niega la existencia de los intereses de clase e intenta suprimir la lucha de clases con una política paternalista, de sindicato vertical y único en que trabajadores y empresarios obedezcan las directrices superiores impuestas por el Estado.

²⁶⁴ Dentro de las instituciones fuertes del Franquismo, fue la creación de un sindicato vertical único, donde a través de dicho sindicato se realizaba la afiliación generalizada y obligatoria para los obreros y empresarios. Además la organización sindical mantenía lazos estrechos con el Partido Único (Falange Española Tradicionalista y de las Juntas de Ofensiva Nacional Sindicalista (FET y de las JONS)), al conjuntamente ocupar puestos de representación en las instituciones del Estado y ambos tenían encomendada la función de difundir y defender la ideología y la obra del Estado nacionalsindicalista, rompiendo con la idea tradicional de sindicato como asociación y organización de los trabajadores o de un determinado colectivo de profesionales.

del seno de su organización los líderes tengan las mismas tendencias, e inclusive que como organizaciones representativas pierdan su autonomía, el sentido de sus tradiciones y de su misión.

5.4.4 Principio de Autonomía Sindical.

Diversos son los significados que se le atribuyen al vocablo autonomía. Desde el punto de vista etimológico significa: “condición de quien, para ciertas cosas, no depende de nadie o Potestad que dentro de un Estado tienen municipios, provincias, regiones u otras entidades, para regirse mediante normas y órganos de gobierno propios.”²⁶⁵

Para el maestro Eduardo García Máynez, una noción legal del término autonomía es: “la capacidad de una persona (individual o colectiva) de darse leyes que han de regir sus actos [...] en otras palabras, es la posibilidad que un ente jurídico tiene de autodeterminarse.”²⁶⁶

5.4.4.1 Principio de Autonomía Sindical en el Derecho Mexicano.

Podemos encontrar su fundamento, en lo dispuesto por el artículo 123º, Apartado “A”, fracción XVI, donde claramente se estipula la posibilidad y la libertad de que tanto los obreros como los empresarios tengan el derecho para coaligarse en defensa de sus propios intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera.²⁶⁷

Así mismo en su Ley reglamentaria, se expresa en el artículo 359 que: “Los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular sus

²⁶⁵ www.rae.com. Fecha de consulta: 15 de Enero de 2012.

²⁶⁶ GARCÍA MAYNEZ, Eduardo, “Autonomía, Investigación y docencia”, artículo publicado en la Revista de la Facultad de Derecho de México, UNAM, número 114, 1979, p.798. *Apud.* LASTRA LASTRA, José Manuel, *Op. Cit.*, p.235.

²⁶⁷ Artículo 123º, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

programas de acción.”²⁶⁸ Y que como todo derecho, debe ser limitado, tanto por la ley como por la actuación de la autoridad laboral.

Por lo tanto, podemos hablar de dos tipos de limitación: una en sentido positivo y otra en sentido negativo. La limitación negativa, radica en la clara vinculación de los organismos sindicales y el Estado, y es aquí donde es importante destacar la reflexión del laboralista Néstor De Buen, el cual expresa en su obra: “*La Autonomía Sindical, el Registro de los Sindicatos y Otras Trampas Novedosas*,”²⁶⁹ que la intervención del Estado en la mayoría de la veces atenta contra la autonomía sindical, al aplicar de manera diversa las disposiciones relativas que protegen dicho principio, limitando el derecho a la verdadera sindicalización y el entorpecimiento de su ejercicio legal.

El claro reflejo de la limitación negativa, se produce cuando tanto las autoridades laborales (STPS²⁷⁰, DGRA²⁷¹, JFCA²⁷², y las Juntas Locales) a través de sus facultades se convierten en un instrumento antisindical, cuando están en juego los intereses de las empresas a las que el Estado, “por algunas razones” deben apoyo absoluto. Un ejemplo, es cuando la autoridad, como ser inerte, permite la celebración de los famosos contratos colectivos de protección.

Pero a su vez es una limitación positiva, por ejemplo: lo estipulado en el artículo 365 de la LFT, donde se obliga a los sindicatos a registrarse ante la autoridad. A su vez, lo establecido en el artículo 692, fracción IV: “Los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la

²⁶⁸ Artículo 359 de la Ley Federal del Trabajo. Así mismo, podemos ver que dicho principio en el plano internacional, es reforzado en el famoso Convenio 87, de la Organización Internacional del Trabajo, cuyo artículo 3º expresa que: Las organizaciones de trabajadores y empleadores tienen el derecho a redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente a sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal. Vid. <http://www.ilo.org>. Fecha de consulta: 20 de Enero de 2012.

²⁶⁹ Vid. DE BUEN, Néstor, “La Autonomía Sindical, el Registro de los Sindicatos en México, y otras trampas novedosas”, <http://biblio.juridicas.unam.mx/revista/pdf/DerechoSocial/13/art/art6.pdf>. Fecha de consulta: 03 de febrero de 2012.

²⁷⁰ STPS: Secretaría de Trabajo y Previsión Social

²⁷¹ DGRA: Dirección General de Registro de Asociaciones

²⁷² JFCA: Junta Federal de Conciliación y Arbitraje

Secretaría del Trabajo y Previsión Social o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de haber quedado registrada la directiva del sindicato.”²⁷³

A sí mismo, en cuanto a su ejercicio interno, también es limitado por la ley, a manera de ejemplo:

1.- En el artículo 371, el cual establece el contenido que debe contener todo estatuto.

2.- La obligación de las directivas sindicales de rendir cuentas cada seis meses, respecto de la administración sindical²⁷⁴, lo cual constituye materia de análisis posterior.

3.- La obligación de informar a las autoridades del trabajo, todo aquello que éstas requieran y comunicar a la autoridad regional, los cambios de su directiva y las modificaciones de sus estatutos, así como dar aviso cada tres meses de las altas y bajas de sus afiliados.²⁷⁵

4.- La prohibición de intervenir en asuntos religiosos y ejercer el comercio con ánimo de lucro. Ambas letra muerta.²⁷⁶

Existen opiniones de diversos autores, que argumentan que al establecerse en ley: la famosa toma de nota, la obligación de informar a la autoridad de altas y bajas, etcétera, atenta contra la autonomía sindical. Pero debemos entender que el fundamento de la limitación positiva, radica en que la autonomía sindical, al ser un derecho, requiere ser reglamentado y delimitado, con el fin de poder garantizar a la clase trabajadora la función social de la organización. Por lo que podemos concluir, que el principio de autonomía sindical no es afectado por el actuar del Estado como ente conciliador y vigilante, sino realmente cuando los sindicatos a través de sus líderes se entregan a un corporativismo sometido a la clase patronal, dejando en total estado de indefensión, a su única razón de ser, el trabajador.

²⁷³ Artículo 692, fracción IV de la Ley Federal del Trabajo.

²⁷⁴ Artículo 373 de la Ley Federal del Trabajo.

²⁷⁵ Artículo 377 de la Ley Federal del Trabajo.

²⁷⁶ Artículo 378 de la Ley Federal del Trabajo.

5.4.6 Principio de Democracia.

Etimológicamente la palabra democracia proviene del griego, *demokratia*, de *demos* (pueblo) y *Kratós* (autoridad, fuerza o poder).²⁷⁷ Según los griegos, para que se fundara un régimen democrático era necesario implantar y ejercitar la igualdad del ciudadano ante la ley, la igualdad de derechos de los ciudadanos para ejercer funciones de gobierno y cargos públicos y la libertad de expresión, que llevaba implícita la idea de reunión y asociación.

Para el gran filósofo Aristóteles, la democracia es el gobierno que emana de la voluntad mayoritaria del grupo total de ciudadanos y tiene como finalidad el bienestar colectivo. Gracias a él se inicia la concepción democrática, donde las luchas por el ideal democrático lograron reivindicar al hombre en los términos de liberalismo que se vierten en la Declaración de los Derechos Humanos de 1789.

Sin duda alguna, la democracia tiene como presupuestos básicos la libertad, la igualdad y la justicia.

La libertad, como presupuesto de la democracia, se traduce en el conjunto de derechos que tienen los gobernados frente a los gobernantes, siempre que estén encuadrados en un marco de legalidad.

A su vez el presupuesto de la igualdad comprende: a) La igualdad política, que significa que todos los ciudadanos tienen derecho al voto y que entre ellos no debe haber diferencias de ninguna índole, y b) La igualdad social, que se alcanza cuando los individuos que integran la sociedad tienen las mismas oportunidades, independientemente de la actividad social que desempeñen para realizarse como seres humanos.

²⁷⁷ Enciclopedia Jurídica Omeba, Buenos Aires, Editorial Driskill, 1979, t. VI, p. 506.

En síntesis, la democracia como forma de gobierno, es una estructura jurídicamente sistematizada en cuanto que se crea y organiza en la misma Constitución o en el más alto nivel jurídico.

Ahora bien, por democracia sindical debemos entender, según Rodolfo Napoli en *latu sensu*, como: “una forma de gobierno que garantiza la decisión última, al órgano representativo de la asociación profesional, y que la acción sindical descansa en el derecho de opción de cada individuo a afiliarse o no, y a entrar o salir del sindicato, sin óbice para su libertad de trabajo”.²⁷⁸

El autor García Abellán, en su obra *Introducción al Derecho Sindical*, argumenta que dicho principio: “postula la atribución de iguales derechos e igual tutela jurídica de estos a todos los miembros del ente profesional; postula igualmente la consagración del régimen de las mayorías y minorías en la actividad sindical interna y externa; postula también la provisión de cargos por elección mediante, generalmente, sistemas de representación proporcional”²⁷⁹.

5.4.6.1 El Principio de Democracia Sindical en el Derecho Internacional.

De lo anteriormente mencionado, debemos entender que el concepto de democracia sindical descansa cabalmente en la libertad sindical, cuyos principios han sido protegidos gracias a la labor de la Organización Internacional del Trabajo.

El ya mencionado Convenio 87, de la OIT, es el texto fundamental tanto para la protección del derecho de sindicación, como de la democracia sindical, los principales aspectos que reconoce en materia de democracia son: el derecho de elaborar sus estatutos y reglamentos administrativos; el derecho de elegir a sus representantes; derecho de organizar su administración y sus actividades, el derecho

²⁷⁸ NAPOLI, Rodolfo A., *Democracia Sindical*, Enciclopedia Jurídica Omeba, *cit.*, nota 2, p.716. *Apud.* DÁVALOS, José, *La Democracia Sindical*, Boletín Comparado de Derecho Mexicano, <http://www.juridicas.unam.mx/publica/rev/boletin/cont/77/art/art2.htm#N16>. Fecha de consulta: 25 de febrero de 2012.

²⁷⁹ *Op. cit.* GARCÍA, ABELLAN, Juan, p.81. *Apud.* CHARIS GÓMEZ, Roberto, *Op. Cit.*, p.76.

de afiliarse a organizaciones internacionales; así como el de formular su programa de acción.

5.4.6.2 La Democracia Sindical en el derecho positivo mexicano.

A través de los artículos 359²⁸⁰ y 375²⁸¹ de la Ley, claramente es reconocido el principio de democracia sindical, siendo una forma de gobierno que garantiza la decisión del órgano representativo del sindicato.

La asamblea constitutiva de un sindicato es un acto eminentemente democrático, debido a que los trabajadores expresan su voluntad, en forma libre y decisiva, de querer formar un sindicato. Así lo expresa el ilustre maestro Mario de la Cueva, al decir que: "Una asamblea constitutiva, expresión pura de democracia, es la fuente de nacimiento del sindicato, más no como un niño, sino un adulto, revestido con las armas de un gladiador romano".²⁸²

Así mismo, los estatutos de cada sindicato, producto de la asamblea constitutiva, son fundamentales para el funcionamiento democrático de estos órganos, ya que en ellos están contenidas, entre otras, las normas relativas a la elección y duración de las directivas sindicales, establecimiento de cuotas sindicales, etcétera.²⁸³

Un aspecto que ayuda a garantizar el espíritu democrático que debe privar en el ejercicio de los quehaceres sindicales, es el relativo a la posibilidad de que los dirigentes de los sindicatos continúen ejerciendo sus funciones, si no se oponen a ello los estatutos, aun cuando sean separados por el patrón o que se separen por

²⁸⁰ Artículo 359 de la Ley Federal del Trabajo: Los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción.

²⁸¹ Artículo 375 de la Ley Federal del Trabajo: 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.

²⁸² *Op. cit.* DE LA CUEVA, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, tomo II, p.352.

²⁸³ *Vid.*, Artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo.

causa imputable a éste. Esto en razón de garantizar la defensa de los intereses de la clase trabajadora.²⁸⁴

5.4.6.3 La aplicación real de la Democracia Sindical en México.

Al no respetarse la autonomía sindical, tampoco se puede hablar de una verdadera democracia, en razón de existir una gran sumisión por parte de los líderes sindicales la cual ha permitido a la clase patronal un total intervencionismo en la vida interna, mediante astutas maniobras que han controlado y disminuido los ímpetus de la clase trabajadora.

Otro factor aunado, que viola sin lugar a dudas el ejercicio de la democracia sindical, es la falta de movilidad de las directivas sindicales, en las cuales suelen eternizarse los líderes obstaculizando el acceso a las nuevas generaciones, paralizando totalmente el movimiento obrero.

La democracia sindical atraviesa por una aguda crisis, con una organización sindical enfermiza en la mayoría de los casos, con líderes anacrónicos, con una ideología que consiste en hablar y hablar de glorias pasadas pero que no señala ningún rumbo, ni para el presente ni, mucho menos, para el futuro, en razón de existir una fuerte y evidente desvinculación entre dichos dirigentes y sus agremiados.

5.4.7 Principio de Pluralismo Sindical.

En un régimen pluralista sindical el trabajador tiene el derecho a escoger entre diferentes sindicatos. Según señala el autor Mozart Russomano²⁸⁵, la pluralidad sindical, presupone un sistema económico consolidado, con un apreciable nivel de desarrollo nacional, y a su vez la existencia de solidaridad entre los trabajadores, con

²⁸⁴ Vid., Artículo 376 de la Ley Federal del Trabajo.

²⁸⁵ *Op. cit.* RUSSOMANO, Mozart Víctor, *Principios Generales de Derecho Sindical*, Madrid, Instituto de Estudios Constitucionales, 1977, pp. 87 y 88. *Apud.* SÁNCHEZ CASTAÑEDA, Alfredo, *La cláusula de exclusión y el pluralismo sindical en el derecho comparado*, <http://www.bibliojuridica.org/libros/1/243/8.pdf>. Fecha de consulta: 13 de marzo de 2012.

una tradición sindicalista definida, donde exista una estructura obrera rígida para resistir el embate de las disidencias, que afecten el mejoramiento y protección de la clase obrera.

El pluralismo sindical puede ser analizado a partir de dos perspectivas: una interna y otra externa. La pluralidad externa se da cuando en una sociedad existen varios sindicatos, que no necesariamente están ligados unos con otros y que tampoco tienen la obligación de estarlo. Dentro del mundo laboral mexicano, hoy en día podemos afirmar la existencia de dicho pluralismo, en razón de existir varias organizaciones sindicales a nivel federal o de confederaciones,²⁸⁶ que no necesariamente comparten la misma misión. Como ejemplo del pluralismo, podemos citar a la CTM o CROM, etcétera.

Por otro lado, el pluralismo sindical interno, es el que se origina cuando en una empresa conviven varios sindicatos. Y es aquí donde debemos mencionar la actividad de nuestros tribunales en materia laboral, al encargarse de abrir paso, estableciendo argumentos en los que claramente expresan que los sindicatos minoritarios aunque no sean los titulares de los contratos colectivos, no por ello son factibles de poder limitar su derecho a desempeñarse como portavoces de sus miembros y de representarlos en caso de reclamación individual. Pero a su vez, dicho concepto tiene delimitado su campo de acción, ya que no se puede concebir un pluralismo donde los trabajadores puedan afiliarse al mismo tiempo a todas las organizaciones sindicales que participen en un determinado centro de trabajo, ya que de aceptarse así, se daría lugar a pugnas intergremiales o a choques de intereses encontrados entre esos dos sindicatos, y al mismo tiempo, a que miembros de ambas agrupaciones, estuvieran indistintamente con alguna de ellas, según les conviniera, rompiéndose con ello, la armonía que debe imperar en dichas organizaciones, y obstaculizando el ejercicio de su tarea principal.²⁸⁷

²⁸⁶ Recordemos la diferencia entre confederaciones y federaciones. Entendiendo por federaciones como la unión de sindicatos, en tanto que la Confederación es una unión es de federaciones y sindicatos, particularmente de sindicatos nacionales.

²⁸⁷ *Vid.*, 1.-**Registro No.** 162551, **Localización:** Novena Época, Décimo Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Marzo de 2011, Página 2370, Tesis Aislada, Materia(s): Laboral. 2.- **Registro No.** 16744, **Localización:** Novena Época, Tribunal Colegiado en Materias Administrativas y de

CAPÍTULO 6.- CLASIFICACIÓN, PERSONALIDAD Y CAPACIDAD JURÍDICA DE LOS SINDICATOS.

6.1 Clasificación de los Sindicatos.

Para no extendernos en el contenido, me limitaré a clasificar a los sindicatos conforme a lo establecido por nuestra legislación laboral. La primera importante división, separa a los sindicatos en razón de estar integrados por trabajadores o por patronos.

Dentro de los sindicatos de trabajadores, no solamente se atiende a la actividad sino, también al lugar en que se realiza, es decir, a la naturaleza de la empresa, dividiéndose de la siguiente manera:

- a) Gremiales.
- b) De empresa.
- c) Industriales.
- d) Nacionales de industria.
- e) De oficios varios.

Al igual que los sindicatos obreros, las organizaciones patronales aceptan una división, la cual está prevista en el artículo 361 de la Ley,²⁸⁸ al referirse a sindicatos formados por patronos de una o varias ramas de actividades, y sindicatos nacionales, los cuales se integran cuando los patronos realizan actividades en distintas Entidades Federativas.

Debemos entender que el concepto de “industria” utilizado en la legislación, no debe tomarse en sentido gramatical, al comprender también actividades comerciales y de servicio, por lo que industria es empleado como sinónimo de actividad.

Trabajo del Décimo Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Junio del 2011, Página 161744, Tesis Aislada, Materias(s): Laboral.

²⁸⁸ Artículo 361 de la Ley Federal del Trabajo.

6.1.1 Sindicato de Trabajadores.

Para entender el mundo que compone el sindicalismo obrero, es menester seguir la clasificación legal del artículo 360 de la Ley.

a) Gremiales: son aquellos formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad.²⁸⁹ El sindicalismo gremial es, sin duda, el más antiguo, al ser constituido propiamente en la Edad Media. En la actualidad supera sus limitaciones originales, al comprender a todo tipo de actividades: profesionales, oficios o especialidades.

b) De empresa: son los formados por trabajadores que prestan sus servicios en una misma empresa.²⁹⁰ Según Néstor De Buen, argumenta que a pesar de ser sindicatos pequeños al igual que los gremios, algunos se han convertido en la expresión real de la democracia sindical, al ser constituidos como organizaciones independientes de las centrales obreras.²⁹¹

Un problema para este tipo de sindicatos, es aglutinar los intereses de las diferentes especialidades que coexisten en la empresa. Ya que puede darse una serie de patrones como por ejemplo, cuando los trabajadores más capacitados imponen sus decisiones a quienes, aun pudiendo ser mayoritarios, carecen de preparación adecuada, etcétera.

c) Industrial: son los formados por trabajadores que prestan sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial.²⁹² No hay un concepto definido del término rama industrial, ya que no se refiere solamente a las actividades extractivas o de transformación, sino también a cualquier otra actividad comercial o de servicio organizada. Por lo que en esta medida, la idea de “rama” intenta identificar a las empresas que tienen una actividad en común.

²⁸⁹ Artículo 360, fracción I de la Ley Federal del Trabajo.

²⁹⁰ Artículo 360, fracción II de la Ley Federal del Trabajo.

²⁹¹ *Op. cit.* DE BUEN L., Néstor, *Derecho del Trabajo*, tomo II, p. 739.

²⁹² Artículo 360, fracción III de la Ley Federal del Trabajo.

Para poder identificar a las empresas de actividad común, primeramente debemos descubrir cuál es el elemento común, ya que puede referirse a diferentes cosas, por ejemplo: a la materia prima, a las instalaciones, a la especialidad de los trabajadores, al tipo de organización, al producto final, a sus canales de distribución, etcétera.

Algunos autores mexicanos consideran al sindicalismo industrial, como fuente de todas las tragedias obreras, al ser mediatizados por el gobierno, anteponiendo el interés de la cúpula empresarial. Otra práctica recurrente de este tipo de sindicatos, es la celebración de contratos colectivos a espaldas de los trabajadores, o que decir del gangsterismo sindical que aprovechan el ejercicio desmedido de emplazamientos sin respaldo humano, en razón de no existir un recuento previo establecido en ley.

d) Nacionales de industria: son los formados por trabajadores que prestan sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más entidades federativas.²⁹³ Los sindicatos nacionales de industria constituyen el peldaño inmediato inferior a las federaciones, aunque en ocasiones las superan para convertirse, por si mismas en unidades confederadas.²⁹⁴

e) De oficios varios: como su propia denominación lo dice, son aquellos conformados por trabajadores de diversas profesiones.²⁹⁵ Pero sólo podrán ser constituidos cuando en el municipio de que se trate, el mínimo de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte.

Mario de la Cueva, argumenta que estos tipos de sindicatos surgieron por la necesidad de facilitar la creación de organizaciones sindicales en los pequeños poblados, que no reúnen por lo menos, a veinte trabajadores de la misma especialidad.²⁹⁶

²⁹³ Artículo 360 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo.

²⁹⁴ Un claro ejemplo es el Sindicato Nacional de Industrial de la Construcción, afiliado a la CTM.

²⁹⁵ Artículo 360 fracción V de la Ley Federal del Trabajo.

²⁹⁶ *Op. cit.* DE LA CUEVA MARIO, *El Nuevo Derecho del Trabajo*, tomo II, p. 412.

6.1.2 Federaciones y Confederaciones.

Como podemos advertir, el movimiento obrero ha formado una especie de cadena, cuyos eslabones están conformados por los sindicatos anteriormente señalados. Pero ahora, en este apartado debemos mencionar al eslabón máximo, las federaciones y confederaciones.

La ley no contiene, como en el caso de los sindicatos, una definición propia de las federaciones y confederaciones, ya que el artículo 381 menciona únicamente que: “los sindicatos podrán formar federaciones y confederaciones”²⁹⁷. Por lo que podemos definir las como uniones sindicales constituidas para el estudio, mejoramiento y defensa, de los intereses y derechos de la clase trabajadora.

Al ser el último eslabón de la cadena, su misión es global, al lanzar su mirada sobre la totalidad de las cuestiones que afectan o pueden afectar al trabajo, es decir, mientras sus células fundamentales (sindicatos), están obligados a atender el problema de todos los días, sin descuidar la lucha por un mundo del trabajo más justo, las federaciones y confederaciones miran hacia la universalidad del futuro, sin que puedan ni deban olvidar los problemas del presente.

6.1.3 Sindicato de Patrones.

Ya de manera breve, en el capítulo segundo de esta investigación, se hizo referencia a la asociación profesional de empleadores, por lo cual en este apartado me limitaré a comentar la división que hace la Ley Federal del Trabajo.

²⁹⁷ Artículo 381 de la Ley Federal del Trabajo.

a) Locales: son aquellos conformados por patrones “de una o varias ramas de actividades”.²⁹⁸ Aunque el precepto no destaque el carácter de local, se infiere por exclusión de lo previsto en la fracción II del artículo 361.

b) Nacionales: con el mismo criterio que se utiliza respecto de los sindicatos nacionales de industria, se denomina “nacionales” a las organizaciones conformadas por patrones de una o varias ramas de actividades de distintas Entidades Federativas.²⁹⁹

Según Néstor de Buen L.³⁰⁰, el sindicalismo patronal, tiene en nuestro país, dos formas principales de actuar, una cuando es constituida como una empresa mercantil, u otra, cuando se configura un organismo cúspide de defensa a cuyo servicio organiza todo tipo de apoyo: jurídico, económico, fiscal, contable, etc.

Como ejemplo de organizaciones profesionales, está la Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX), el Consejo Coordinador Empresarial, la Confederación de Cámaras Nacionales de Comercio y diversas cámaras de comercio e industria.

6.2 Teorías acerca del nacimiento y de la personalidad jurídico-colectiva de los sindicatos.

Algunos autores expresan que la personalidad jurídica de las organizaciones sindicales, es un tema sugestivo, al existir varias teorías que tratan de explicarla.

a) Tesis de Savigny: “Para los partidarios de la teoría de la ficción y una parte de los individualistas, el reconocimiento tiene un valor constitutivo. La ley es la que crea la cualidad de una persona jurídica.”³⁰¹ Es decir, los sindicatos adquieren personalidad jurídica, por autorización del poder soberano.

²⁹⁸ Artículo 361, fracción I de la Ley Federal del Trabajo.

²⁹⁹ Artículo 361 fracción II de la Ley Federal del Trabajo.

³⁰⁰ *Op. cit.* DE BUEN L., Néstor, *Derecho del Trabajo*, tomo II, p. 742.

³⁰¹ SAVIGNY, [s.p.i]. *Apud.* DE BUEN L., Néstor, *Derecho del Trabajo*, t.II, *Op. Cit.*, p.762.

b) Tesis de Beseler y Gierke:³⁰² de acuerdo al pensamiento de estos juristas alemanes, el reconocimiento tiene un valor declarativo, es decir la autoridad estatal, al tener la facultad de reconocer a las colectividades como sujetos, no hace más que declarar sus existencia, asignándoles aquel puesto que les estaba ya preparado en el orden jurídico, por lo que el reconocimiento en ningún momento es producción, sino otorgamiento de una posición que le asigna el derecho positivo.

c) Tesis de Karlowa³⁰³: para este jurista el reconocimiento de la personalidad jurídica tiene un carácter confirmativo, es decir, el simple surgimiento o constitución de las organizaciones, es producto de un acto autónomo, mientras que el Estado, realiza un acto accesorio de confirmación. Pero dicho acto accesorio, radica en su calidad de ente superior, por lo que tal confirmación puede también ser una negación.

d) Tesis de Ferrara³⁰⁴: es el resultado tanto de críticas, como de reconocimientos de las tesis anteriormente señaladas. En síntesis, para este autor, el reconocimiento de la personalidad jurídica tiene un valor constitutivo, al argumentar que las colectividades u organizaciones existen en la vida social, en virtud de ser producidas por el espíritu de asociación, pero que carecían de personalidad jurídica, ya que no son propiamente personas jurídicas iniciales, ni en incubación, sino en simples aspirantes a la obtención de una personalidad. Ya que el reconocimiento de la personalidad, es producto puro del derecho objetivo, que por añadidura concede la forma unitaria, e imprime el sello jurídico propio de las organizaciones sociales.

e) Tesis de Mario de la Cueva: este gran laboralista, primeramente señalaba en su obra *Derecho Mexicano del Trabajo*³⁰⁵, que la falta de registro producía la ausencia de personalidad jurídica, situación que a su vez, significaba la inexistencia

³⁰² BESELER George, GIERKE Otto,, [s.p.i.] *Apud. Idem*

³⁰³ KARLOWA, [s.p.i.]. *Apud. Ibidem*

³⁰⁴ FERRARA., [s.p.i.]. *Apud, Idem.*

³⁰⁵ *Op. cit.* DE LA CUEVA, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, tomo II, pp. 347-351.

del ente jurídico y en consecuencia la imposibilidad jurídica de ejercer atribuciones propias de la asociación profesional, como por ejemplo: la celebración de contratos colectivos, representación ante las autoridades, la comparecencia en juicio, etcétera. Pero en 1979, después de nueve años de la promulgación de la Ley actual, de la Cueva dio un giro radical, al argumentar que “el registro es el acto por el cual, la autoridad da fe de haber quedado constituido el sindicato. En consecuencia, es un acto meramente declarativo y en manera alguna constitutivo”³⁰⁶. Tal cambio fue con el objetivo de cumplir, lo establecido en el Convenio 87 de la OIT, y de la reforma establecida en el artículo 365. Lo cual no fue posible del todo, por la fuerte oposición política de las élites corporativistas empresariales.

f) Néstor de Buen: argumenta en su obra,³⁰⁷ que en la ley vigente pueden distinguirse dos momentos distintos en la vida de los sindicatos. El primero corresponde a su constitución, el segundo corresponde al registro, el cual es referido en diferentes preceptos, primeramente el art. 365 indica que: “los sindicatos deben registrarse...”; el art. 367 enuncia: “La Secretaría de Trabajo y Previsión Social, una vez que haya registrado un sindicato...”, el art. 368 dispone que: “El registro del sindicato y su directiva...”, y, por último, en el artículo 374, señala que: “los sindicatos legalmente constituidos son personas morales y tiene capacidad para:...”. Por lo que en síntesis, de los preceptos numerados claramente se infiere que la constitución es anterior a su registro, es decir, la personalidad jurídica resulta del acuerdo de constitución.

Un punto destacable de la opinión de este gran laboralista, es que explica la necesidad y la función que desempeña el registro en relación a la personalidad y capacidad de los sindicatos. En sus argumentos, señala que dicho registro debe ser visto bajo dos vertientes: una en sentido político, como medio de control estatal sobre el sindicalismo, el cual es materializado en: la obligación de exhibir estatutos y nombramientos de mesa directiva, en la de proporcionar los informes que soliciten

³⁰⁶ *Op. cit.* DE LA CUEVA MARIO, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, p. 337. *Apud. Ibidem.* p. 765.

³⁰⁷ *Ibidem*, pp. 767-768.

las autoridades de trabajo, en comunicar los cambios de sus directivos, en la modificación de estatutos y en aviso de altas y bajas de sus miembros.³⁰⁸

Y en segunda, el registro en un sentido práctico, al inferirse que es condición suspensiva cuya realización pone en juego la capacidad jurídica de obrar y de representar a los agremiados en defensa de los derechos laborales correspondientes. En este punto, Néstor De Buen,³⁰⁹ argumenta que no es una razón suficiente para dotar al Estado de facultades para reconocer a una organización sindical, pero que lamentablemente a pesar de dejar a salvo la idea de que los sindicatos surgen de la propia decisión de quienes lo constituyen, la autoridad impide actuar a aquellos que carezcan del reconocimiento formal.

Concluyo este apartado compartiendo la opinión del jurista José Alfonso Bouzas, el cual menciona lo siguiente: “el registro sindical finalmente es más un acto constitutivo que declarativo de la existencia de la organización sindical, de la persona moral sindicato”.³¹⁰ Es decir, a pesar de protegerse en ley que los sindicatos surgen al momento de unirse, la realidad es otra.

6.3 Capacidad de los Sindicatos.

Respecto de la capacidad jurídica de los sindicatos, el artículo 374 de la Ley³¹¹ señala:

I.- Adquirir bienes muebles.

II.- Adquirir bienes inmuebles.

III.-Defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes.

³⁰⁸ Artículos 365 y 377 de la Ley Federal del Trabajo.

³⁰⁹ Vid. DE BUEN L., Néstor, *Derecho del Trabajo*, tomo II, *Op. cit.*, pp. 767-768.

³¹⁰ BOUZAS ORTÍZ, José Alfonso, *Derecho Colectivo y Procesal del Trabajo*, editorial IURE editores, México, 2006, p.113

³¹¹ Artículo 374 de la Ley Federal del Trabajo.

Es significativo mencionar sobre este tema, la opinión de Néstor De Buen³¹², al argumentar que la ley es errónea, al fijar de manera positiva el alcance de la capacidad jurídica de los sindicatos, y no implantar sus límites. Y comparto este punto, al ser una tarea impostergable, ante la realidad que impera en nuestro país, donde dichas organizaciones llevan a cabo negocios jurídicos que exceden muchas veces de lo permitido en ley. Tema que será gran objeto de análisis posteriormente.

6.4 La Representación de los miembros.

Este tema, ha sido mencionado en todo los capítulos de la presente Tesis, al ser el elemento creador y fundamental de los grupos tanto obreros como patronales.

Desde el ámbito normativo, la representación obrero-patronal tiene su punto de partida en la fracción XVI del Apartado "A" del artículo 123º Constitucional, que a la letra dice: "Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc."

Dicha representación, se encuentra prevista en el artículo 375 de la ley secundaria , la cual enuncia lo siguiente: "Los sindicatos representan a sus miembros en la defensa de los derechos individuales que les correspondan..."³¹³ Esta facultad, es materializada al poder legítimamente ejercer acciones frente al Estado, pero a su vez se encuentra limitada,³¹⁴ ya que al defender los derechos individuales, (estamos hablando de derecho inherentes a la persona- agremiado-), es el propio trabajador quien en realidad tiene la facultad primaria, por así decirlo, de decidir si obra directamente o permite la intervención sindical.

³¹² *Op. cit.* DE BUEN L., Néstor, pp. 769-770.

³¹³ Artículo 375 de la Ley Federal del Trabajo.

³¹⁴ Artículo 375: "Los sindicatos representan a sus miembros en la defensa de los derechos individuales que les corresponda, sin perjuicio del derecho de los trabajadores para obrar o intervenir directamente, cesando entonces, a petición del trabajador, la intervención del sindicato" (énfasis añadido).

Como persona moral de derecho social, la representación de cualquier sindicato es llevada a cabo generalmente por su secretario general o por la persona que designe su directiva, tal como lo expresa el artículo 376 de la Ley.³¹⁵

En cuanto a la representación a través de organismos constituidos por representantes de patronos y trabajadores en número igual y con los mismos derechos, tenemos las llamadas Comisiones Mixtas,³¹⁶ (las cuales hemos analizado brevemente en el capítulo 5). A su vez, existe la modalidad de representación de instancias tripartitas³¹⁷, como por ejemplo: las Juntas de Conciliación y Arbitraje (en las que operan tanto un representante del capital, como un representante del trabajador y uno por parte del gobierno). Y qué decir de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, de la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, y el Instituto Mexicano del Seguro Social. En el aspecto internacional, podemos mencionar a la Organización Internacional del Trabajo, la cual se encuentra estructurada bajo la participación de los gobiernos, trabajadores y empleadores de los estados miembros.

Cierro este apartado con la opinión del jurista José Manuel Lastra Lastra³¹⁸, el cual señala la necesidad de establecer en ley, un límite a la permanencia en el cargo de representación sindical, con el fin de acabar con las prácticas de dirigentes vitalicios. Sin lugar a dudas, en mi opinión existen muchas tareas impostergables que deben ser renovadas en estas organizaciones.

6.5 Las Prohibiciones.

³¹⁵ Artículo 376 de la Ley Federal del Trabajo: "La representación del sindicato se ejercerá por su secretario general o por la persona que designe su directiva, salvo disposición especial de los estatutos".

³¹⁶ De las cuales ya hicimos un breve análisis, en el capítulo V, al ser instrumentos de acción directa con las que cuentan las organizaciones sindicales, para defender los intereses y derechos de sus representados.

³¹⁷ A diferencia de las comisiones mixtas, que son bipartitas.

³¹⁸ *Op. Cit.*, LASTRA LASTRA, José Manuel, *Derecho Sindical*, p. 271.

Al hablar de las prohibiciones, es evidente, que entramos a un terreno ambiguo, debido a que algunas acciones que realizan las organizaciones sindicales, muchas veces exceden de su objetivo esencial.

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 378 de la Ley,³¹⁹ los sindicatos no pueden intervenir en asuntos religiosos, ni ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro. Por lo que aquí nos enfrentamos a un serio problema, al estar ante un escenario donde la ley no es exhaustiva para determinar los alcances de acción, es decir, es omisa en cuanto a las consecuencias específicas que puedan derivarse de las violaciones a dichas prohibiciones,³²⁰ desencadenándose resultados que no siempre son a beneficio de la clase trabajadora, sino de intereses personales de líderes politizados, los cuales revisten y justifican sus acciones en mascarar ficticias que tratan de mostrar como símbolo de logro, algo que desde el principio nunca tomó como fundamento a la clase obrera.

Especial énfasis se requiere respecto de la segunda prohibición, al ser esencial y necesaria su vigilancia. Ya que tanto los trabajadores agremiados como la autoridad deben ser cautelosos, al poder distinguir cuando la organización sindical está ejerciendo un acto de comercio a beneficio de sus agremiados o cuando su dirigencia actúa de forma constante como comerciante (con ánimo de lucro) y por ende se desvié de su objetivo esencial. Por ejemplo: algunos sindicatos de servicios públicos han actuado simplemente como empresarios, al vender plazas, o sólo permitir a la empresa contratar aquellos que el sindicato apruebe, o que decir de la compra de bienes adquiridos con el dinero de los agremiados a nombre de los líderes sindicales. En fin podemos mencionar un sinnúmero de acciones que han sido resultado de abuso a sus facultades debido a la falta de restricciones en ley.

³¹⁹ 378 de la Ley Federal del Trabajo.

³²⁰ Néstor de Buen L., en su obra ya mencionada argumenta que podría pensarse que sólo pudieran ser aplicables sanciones pecuniarias, en los términos del título dieciséis, artículo 992 y siguientes. Pero podríamos concluir que ante la formación de una nueva Ley Federal del Trabajo, si se agregará un apartado especial de sanciones para los sindicatos, podríamos hablar de una disminución de prácticas que muy poco tienen que ver con la protección a la clase obrera.

Aunque éste capítulo este enfocado en la Ley Federal del Trabajo, es destacable mencionar las restricciones establecidas en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado hacia los sindicatos burocráticos, en cuyos artículos 75 y 79 se establecen como prohibiciones las siguientes:

Artículo 75.- Queda prohibido todo acto de reelección dentro de los sindicatos.

Artículo 79.- Queda prohibido a los sindicatos:

- I.- Hacer propaganda de carácter religioso;
- II.- Ejercer la función de comerciantes, con fines de lucro.
- III.- Usar la violencia con los trabajadores libres para obligarlos a que se sindicalicen;
- IV.- Fomentar actos delictuosos contra personas o propiedades, y
- V.- Adherirse a organizaciones o centrales obreras o campesinas.

Después de plasmar dichas prohibiciones, es aquí donde radica la importancia de analizar este punto, como vemos en el artículo 75 de la Ley en comento³²¹ se establece la prohibición de reelección, por lo que me pregunto lo siguiente: ¿Cuántos líderes de sindicatos burocráticos no han permanecido de forma casi vitalicia?³²², y que han violado de forma grave el derecho de los trabajadores a elegir a sus representantes. Por ejemplo, acciones como: la omisión de votos que impiden la permanencia de los líderes, o la remoción de plazas por no apoyar tal permanencia, inclusive homicidios, secuestros, etcétera, son claro ejemplo de que tal artículo es letra muerta. Y que como Lastra Lastra³²³ argumenta, son tareas impostergables de reglamentar.

Sería absurdo analizar las demás prohibiciones establecidas en el artículo 79³²⁴ ya que como lo he mencionado en líneas anteriores, los sindicatos muchas veces dejan de cumplir su función esencial, y en lo que respecta a los sindicatos burocráticos no son la excepción, inclusive podemos decir que es donde con más auge se da este tipo de prácticas, que son sin lugar a dudas delictivas

³²¹ Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado

³²² Podemos citar como ejemplo, a Carlos Jonguitud Barrios, quien estuvo más de diez años como dirigente del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación, y que decir de su sucesora Elba Esther Gordillo, la cual estuvo en el poder por más de 20 años.

³²³ *Op. Cit. LASTRA LASTRA, José Manuel, Derecho Sindical, pp. 274-275.*

³²⁴ Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

CAPÍTULO 7.- DERECHO COMPARADO.

En el presente capítulo realizaré un análisis de Derecho Comparado en materia sindical y colectiva tanto de España como de Argentina. De forma breve analizaré los aspectos positivos y negativos de sus respectivas legislaciones y de sus realidades laborales.

El objetivo es mostrar de ambos países: a) Los problemas que les aquejan en materia sindical, b) Aquellos aspectos que pudiéramos tomar en cuenta para el desarrollo de una nueva normatividad en materia sindical en nuestro país, y c) Resaltar aquellas prerrogativas que han sido fruto del movimiento obrero en nuestro país, y que en España y Argentina serían una simple ilusión.

7.1 España.

Elegí este país como objeto de estudio, por varias razones: primeramente, por el enorme legado de cultura que nos fue impuesto desde la conquista, al grado de que la mayoría de nuestras instituciones son casi idénticas, y el caso del sindicalismo mexicano no es la excepción, donde sus bases claramente fueron marcadas por las organizaciones españolas (gremios, cofradías, etc.), y por sus cuerpos normativos (ordenanzas, los cédulas reales etc.).

Otra razón es, que al igual que en México, sufren una gran crisis de sindicalismo, donde factores como: la corrupción de sus líderes, la politización de las organizaciones a favor del gobierno en turno, la falta de transparencia y rendición de cuentas, su dependencia económica de las subvenciones del Gobierno, el desinterés por no adaptarse a las nuevas formas de trabajo, la falta de comunicación con sus afiliados en las escalas más bajas, etc., han provocado que el día de hoy la sociedad española pierda el concepto de conciencia de clase y de solidaridad.

En este capítulo como lo mencioné en párrafos anteriores, puntualizaré tanto los aspectos positivos como negativos de la regulación sindical, con el fin de poder establecer: cuales son aquellos puntos que deberíamos adoptar en nuestra legislación, cuales estamos un paso adelante y cuáles son los que al igual que en nuestro país han provocado un severo daño. Por lo que no debemos ver este apartado, bajo una visión pesimista, y decir -“están igual que nosotros”-, sino sacar provecho a aquellos elementos que nos pudieran servir para poder crear un nuevo sindicalismo, un sindicalismo contemporáneo, que se adapte a las necesidades de la sociedad actual.

7.1.1 Aspectos Negativos sobre la situación actual en España.

Como bien sabemos, España no pasa por su mejor momento, actualmente se considera como uno de los principales países de la Unión Europea con severa crisis de desempleo, por lo que su urgencia de modificar la legislación laboral para poder satisfacer las exigencias de la economía neoliberal, no se hizo esperar.

Enfocándonos propiamente en el ámbito sindical, España se considera como uno de los países con más crisis gremial, al tener una de las tasas más bajas de afiliación en toda la comunidad europea, aproximadamente entre un 20%, sólo superando a Grecia (18%) y Francia (10%). La explicación es compleja, aunque una serie de datos apuntan a una misma dirección, todas las investigaciones sobre afiliación sindical española señalan la existencia de una gran dispersión distributiva en torno a la tasa global de trabajadores. Las variables que más discriminan la tasa de afiliación son las siguientes: antigüedad del trabajador (mayor antigüedad, mayor afiliación), la titularidad de la empresa (mayor afiliación en el sector público que en el privado), el tamaño de la empresa (a mayor tamaño, mayor afiliación), tipo de contrato laboral (mucho más alta entre fijo que entre eventuales) y nivel de ingresos (es más elevada en los niveles medios de ingreso). Y traigo a colación esta investigación, porque en México está sucediendo lo mismo, dichos elementos que

inciden de manera determinante en la afiliación, están provocando que poco a poco tengamos menos confianza en nuestros organismos representativos.

Conjuntamente, debemos agregar otros factores que además de incidir en la baja tasa de afiliación, afectan al sindicalismo en general, por ejemplo, por un lado se encuentra el sindicalista que tiene clara su vocación, el cual tiene que hacer frente a múltiples obstáculos para su acción, que devienen de la resistencia generalizada, aunque no universal, de las empresas hacia la actividad sindical debido a su cultura individualista e instrumental hacia los trabajadores. Y por otro, se debe a que la práctica sindical implica altos costos, bastantes pérdidas, y desprestigio, por una sencilla razón: la mayoría de los líderes y dirigentes sufren más por sus subvenciones que les entrega el Gobierno y por sus altos sueldos, que por los problemas de los trabajadores a los que representan. Provocando que los trabajadores españoles sientan desapego y rechazo por los sindicatos, ya que estos ven como las organizaciones se financian de forma irregular con las concesiones que les hacen las patronales a cambio de sacrificar los derechos colectivos.

Otro factor no menos importante, es cuando los trabajadores se dan cuenta que son los propios sindicatos quienes convocan las huelgas, las cuales desde un principio fueron pactadas por intereses políticos, a cambio de negociar enormes cantidades de dinero e inmuebles que en ningún momento van para los propios agremiados. A esto debemos ligar la crisis interna dentro los sindicatos, donde no existe ni una identidad, ni objetivo, ni mucho menos una real organización, al sólo permitir aquellos influyentes de las grandes centrales obreras politizadas asumir cargos representativos, dejando a un lado los intereses de la mayoría de la clase obrera.

Otro punto del cual se aqueja la clase obrera española, es la casi nula participación que tienen sus representantes en los Consejos de Administración y Vigilancia de las empresas, ya que en comparación con otros países europeos la actuación sindical o colectiva es reconocida en la toma de decisiones, a través de

fórmulas que determinan el rango necesario de participación, e incluso con la creación de acciones diferenciadas del resto del capital (accionariado obrero), con el fin de que la organización gremial se integre como una parte más de la empresa y realmente sea parte en las decisiones que marcaran la pauta sobre las previsiones futuras de la empresa, tales como: inversiones, cambio de accionistas, fusiones e inclusive, tengan el pleno conocimiento de la situación financiera.

Requiere especial mención, la participación de los trabajadores en nuestro país, ya que aunque no se contemple de forma expresa en ley facultad alguna para que los trabajadores cuenten con acciones, la realidad es que poco a poco nuestro país se está abriendo a esa posibilidad al verla como una oportunidad de mayor productividad y crecimiento para las empresas. Por otro lado, en nuestro artículo 123º Constitucional, fracción IX, letra f), se establece el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas, especificándose claramente que no constituye facultad alguna para intervenir en la dirección o administración de la empresa, por lo que podemos decir, que aunque no incida en la toma de decisiones, se garantiza de alguna forma la obtención de ganancias que contribuyen a la mejoría de las prestaciones y a su vez de forma indirecta es un medio que favorece la cooperación en las relaciones obrero-patronales, que implica tanto responsabilidad para el trabajador como para el empleador de buscar en todo momento la prosperidad de la empresa.

Y es lo de lo anteriormente señalado, donde podemos identificar una de las principales diferencias con España, ya que la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas en nuestro país, es una obligación constitucional, que además se garantiza su cumplimiento a través de un esquema, donde: a) Expresamente se contempla la existencia de una Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas (hoy en día su labor es puesta en tela de juicio); b) El procedimiento para los trabajadores de inconformarse y emitir sus observaciones; c) Fecha en que debe pagarse; y d) La existencia de una comisión integrada por los dos factores de producción que

determine la participación de cada trabajador. En cambio, en España ni siquiera es exigencia legal lo anterior, pues se deja al libre arbitrio de los representantes si quieren negociar o no con los patrones en la obtención de participación en las utilidades. Por lo que podemos concluir en este punto que España es uno de los países de la Unión Europea con menos prestaciones para la obtención de mejora de la calidad de vida.

En resumen podemos decir que España sufre de:

a) Escasa Transparencia y Rendición de cuentas. Y es aquí donde resalto el avance de México, ya que España, es uno de los pocos países de Europa que no cuenta con una Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública. Pero en este punto no todo es negativo, ya que a pesar de no contar con tal herramienta, pueden solicitar cualquier información como miembros de la Unión Europea al Consejo, a la Comisión, o al Parlamento Europeo sin necesidad de justificar su solicitud y con independencia de su nacionalidad, residencia o personalidad jurídica.

b) La falta de una unidad, de interés, de una ideología, de una conciencia de clase que integre tanto a los sindicatos como a los comités de empresa y a los delegados en la lucha por la defensa de los derechos laborales.

c) La financiación de los sindicatos. Este es un tema, donde la mayoría de la sociedad española demuestra gran renuencia, pues exigen que el Estado deje de otorgar subsidios desmedidos a las organizaciones, ante una realidad donde existe muy poca confianza a sus representantes, una precaria tasa de afiliación y la existencia de severos fraudes a los agremiados. Por lo que ven inútil seguir gastando dinero, en una institución que ellos perciben como desfasada de toda realidad. En cambio, exigen que solamente perciban sus ingresos de aquellos agremiados que deseen donar una parte de su ingreso. Sin duda es una solución viable, ya que en estos momentos los líderes corruptos han sido los responsables de la decadencia sindical y además sería una medida que podría ayudar a comprometer realmente a

los dirigentes a destinar debidamente los ingresos a favor de la clase obrera y reactivar la figura del sindicalismo.

d) Y por último, el ejercicio a veces desmedido de la huelga, donde muchos españoles no quieren ser partícipes por no creer en la institución de “sindicato” y en consecuencia lo ven como un detractor que impide el avance de la economía.

7.1.2 Aspectos Positivos.

A pesar de la decadencia sindical española, no podemos dejar a un lado los aspectos positivos de su legislación. Temas como: la responsabilidad, la clasificación de información, la tipificación de delitos especiales, el embargo parcial de sus bienes, el procedimiento de las elecciones y sus medios de impugnación, son temas que indudablemente nos demuestran el camino que debemos de recorrer.

Los aspectos positivos son:

1.- El establecimiento en ley y su desarrollo en la doctrina de la responsabilidad civil y penal. El punto de partida o la base que toma la legislación para establecer la responsabilidad de los sindicatos, es cuando los agremiados actúan en el ejercicio regular de sus funciones representativas o por cuenta del mismo, es decir, responden por los actos o acuerdos adoptados por sus órganos estatutarios. Pero la responsabilidad civil sólo se limita cuando los individuos que figuran como órganos o representantes del sindicato actúan por descuido.

Respecto de la responsabilidad penal, actualmente a través de una reforma al Código Penal en el 2010, ya no se establece propiamente una responsabilidad propia del sindicato, sino directamente a las personas físicas responsables, por citar un ejemplo: el Real Decreto–Ley 17/1977 de las Relaciones de Trabajo, estipula claramente que existe responsabilidad penal para aquellos líderes obreros o patronales que convocan una huelga o cierre con el fin de derrocar el Estado y afecte

la seguridad, libertad e integridad de los ciudadanos. O por ejemplo, cuando en el servicio público los funcionarios encargados de brindar servicios de reconocida e inaplazable necesidad suspenden su actividad, ocasionando severos trastornos.

Por lo que es importante reconocer la labor del gobierno español, al establecer a través de sus códigos y leyes especiales que acciones pueden ser delitos imputables a la actividad sindical, en donde claramente está delimitado:

a) Sobre quienes recae la responsabilidad penal: directivos, o representantes de la organización.

b) Las posibles sanciones como: multas, caución, pago de daños y perjuicios.

2.- Habla de una embargo parcial de los bienes sindicales. Este es simplemente una extensión del punto anterior, ya que la legislación española establece de forma general que la responsabilidad patrimonial del sindicato afecta a todos sus bienes, presentes y futuros. Pero al igual que otros países europeos establece un mínimo inembargable, a efecto de no conducirlos a una permanente bancarrota o a una insolvencia, que no permita a la organización adquirir ningún crédito o una propiedad.

Ese mínimo inembargable, se encuentra protegido por el artículo 5º LOLS: “las cuotas sindicales no podrán ser objeto de embargo”. Pero tal disposición ha sido punto de debate por varios autores, por ejemplo, unos piensan que son inembargables aquellas cuotas que todavía no han sido remitidas al sindicato, o aquellas que todavía no han sido descontadas de la nómina, o las ya ingresadas en las cuentas del sindicato. Pero la jurisprudencia de dicho país, con la ayuda de estudiosos del derecho sindical, determinaron que son inembargables -aquellas cuotas descontadas del salario que no han sido cobradas por la organización sindical-.

Dentro del manejo interno de la empresa, los aspectos positivos son:

3.-Derechos de información y consulta. Tanto en España como en México, se establece de forma general el derecho de información de la clase trabajadora (sobre todo ahora con la reforma a la Ley Federal del Trabajo del 2012). Pero al analizar la legislación española (Estatuto de los Trabajadores), pude percatarme que a diferencia de nosotros, su cuerpo normativo legisla de forma más detallada dicho derecho, al establecer por ejemplo:

- El periodo en que deben ser informados. Por ejemplo, el art. 64 del Estatuto de los Trabajadores, estipula que cada tres meses los representantes de la organización deben ser informados de la situación de la empresa, o cada año ya sobre información más general.

- Una lista pormenorizada de la información que debe ser transmitida a los trabajadores, ej.: la situación económica de la empresa y su evolución probable, de estadísticas sobre ausentismo, accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, informe de sanciones impuestas, etc.

- Proceso y resultados de elecciones de la dirigencia sindical, etc.

Pero no por establecerse en ley que tipo de información debe ser conocida por los trabajadores, y la buena intención del representante gremial de dar a conocer la información es garantía del cumplimiento efectivo de tal derecho. Por lo que es también significativo mencionar, la tarea que la legislación española ha realizado al contemplar derechos que protejan aquellos representantes que ejercen de forma debida el derecho de información a favor de los agremiados. Algunas acciones que protegen a los representantes son por ejemplo:

- Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores.

- El no ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo que la acción de despido sea resultado de su ejercicio como representante.

- En ningún momento ser sujeto de discriminación en su promoción económica o profesional, en el desempeño de su representación.

En cambio, se puede decir que en nuestro país el tema de acceso a la información, se dejaba al libre manejo entre sindicatos y empresarios y digo se dejaba al libre manejo, ya que gracias a la reforma de noviembre del 2012 en materia de transparencia, el mundo sindical dio un gran giro. Previo a dicha reforma ambas partes decidían qué información podría ser conocida por los agremiados, al no existir en la ley una clasificación sobre qué información debía ser conocida, contribuyendo por mucho tiempo a la proliferación de sindicatos blancos, en los cuales tanto el empresario como los representantes, tienen poco o casi nulo interés en informar, dejando al resto de los agremiados en el desamparo. Por otro lado, no dudo que en México, la comunicación entre algunos sindicatos y empresario juegue un papel importante en el bienestar y desarrollo continuo de la empresa, sobre todo de aquellos que en verdad si buscan proteger los intereses de los trabajadores.

4.- Lista exhaustiva de las facultades de los representantes. Las facultades también son debidamente pormenorizadas, por ejemplo:

- El ejercicio de una labor de vigilancia en el cumplimiento de las normas, de los pactos y convenios, así mismo con la obligación de ejercer acciones legales que garanticen el cumplimiento.

- Vigilancia y control de las condiciones de seguridad.

- En la facultad de fomentar a través de programas la aplicación de principios como la igualdad de trato y de oportunidades.

- Facultad de colaboración con la empresa para la adopción de medidas que ayuden al incremento de la productividad.

- El derecho a establecer las modalidades y el procedimiento a seguir para ejercer el derecho a la información.
- La disposición de un crédito de horas mensuales, para el ejercicio de sus funciones de representación.

5.- Regulación de los procedimientos electorales. Este punto, es referente al ámbito de la vida sindical interna, algunas disposiciones que la regulan son de merecido reconocimiento:

- El establecimiento de todo un proceso de elección de la dirigencia sindical, en el cual se hace partícipes tanto el empresario como la autoridad. Por un lado, el empresario se encuentra obligado a facilitar los medios para llevar a cabo el proceso de la votación. Y por el otro, la autoridad tiene facultades de publicidad, al poder transmitir dicha información a través de sus medios de comunicación a los trabajadores e inclusive a otros organismos sindicales ajenos a la elección.

- Además de establecer dicho proceso de elección, también se contempla un proceso de impugnación de naturaleza arbitral.

- Se establece un límite de años para el ejercicio como dirigente sindical.

- Y se establece sanciones para aquellos que impidan el desarrollo de las elecciones.

6.- Especial tipificación delitos ocasionados por el ejercicio de la Huelga. A pesar de que en España la ley permita las huelgas generales, me pareció fundamental analizar en este apartado la tipificación especial de delitos cometidos en el ejercicio indiscriminado de la huelga. Es sin duda una medida de control por el Estado con el fin de siempre garantizar dos cosas: 1.- El derecho a manifestarse como trabajadores, pero principalmente: 2.- Proteger y conservar en todo momento la seguridad de la sociedad.

Además del establecimiento de lineamientos que la autoridad debe seguir para determinar si una huelga o no tiene consecuencias penales. Evidentemente, la creación de dichos lineamientos no fue tarea fácil del legislador, ya que estamos

hablando de dos derechos colectivos que deben ser defendidos en cualquier tiempo y que entre ellos mismos debe existir un equilibrio.

Algunos lineamientos que consideran la huelga como delito son:

- Que se haya afectado la libertad, la seguridad y la integridad física de todos los ciudadanos.
- Atenten contra la seguridad del Estado, cuando efectúen huelgas con carácter revolucionario, dirigidas al derrocamiento del Estado.
- O aquellas huelgas que afecten a servicios públicos esenciales.
- Aquellas que se inicien por motivos políticos o con cualquier otra finalidad ajena al interés profesional de los trabajadores.

Me pareció interesante, en el sentido de que en nuestra legislación no contempla de forma específica disposiciones que actualicen a una huelga como delito. Sólo podemos encuadrar tales delitos en aquellos como sedición, motín, rebelión o sabotaje.

Concluyo este apartado diciendo que a pesar de la situación actual laboral en España, pude percatarme del gran avance legislativo, si bien no contemplan una Ley de Transparencia, su legislación laboral permite a través de la autoridad la publicación de mucha información relacionada con la vida sindical, aunque al igual que México también les queda un camino largo por recorrer, que seguramente tampoco será fácil.

Por otro lado, su legislación de forma más atinada que la nuestra, protege principios sindicales como la libertad y la democracia. Respecto del principio de libertad sindical, protege varios aspectos: 1) La libertad del trabajador de sindicalizarse o no; 2) La existencia no solamente de sindicatos, sino también de comités o delegados, que acercan y refuerzan las relaciones colectivas entre agremiados y representantes.

Respecto del principio de democracia, podemos decir que cuenta con todo un mecanismo completo de participación de los tres sectores: autoridad- empresario- trabajador, los cuales a través de sus obligaciones debidamente delimitadas por la norma, actúan de manera conjunta, con el fin de siempre cumplir con los principios máximos que requiere la democracia.

7.2 Argentina.

Argentina es uno de los países más avanzados en legislación laboral en toda Latinoamérica, y al igual que en México el Derecho del Trabajo, es más que un simple derecho de clase, al ser catalogado como un derecho de equilibrio entre las partes.

Otro aspecto, que me llevó a tomar la decisión de analizar este país, es que al igual que en México y España, el hablar de trabajo, es hablar de precariedad, realidad que viven muchos argentinos, ya sea bajo una situación de desempleo, o bajo trabajos informales, o quienes están bajo contratos basura, es decir, de escasos o casi nulos reconocimientos de derechos laborales. Y además debiendo agregar que es un país, donde actualmente las negociaciones entre el gobierno y organismos sindicales han fracasado, ocasionando inclusive amenazas de huelgas generales.

Habiendo mencionado en líneas anteriores una breve justificación del porque decidí analizar Argentina, es momento de entrar de forma objetiva al estudio.

7.2.1 Aspectos Negativos.

A pesar de que Argentina, es un país con tasa de afiliación sindical mayor a México y cuentan con una legislación más completa, no dejan de compartir problemas similares como por ejemplo, la existencia de un ambiente de desconfianza por parte de la ciudadanía hacia los sindicatos y su propio gobierno, cuyas causas

son: 1.- La falta de transparencia en el manejo de fondos internos de las organizaciones sindicales, fomentando el enriquecimiento ilícito de los dirigentes sindicales, 2.- La concesión monopólica otorgada por el Estado a determinados sindicatos a cambio de seguir preservando las condiciones laborales al mínimo establecido en ley, y 3.- Los negocios disfrazados de empresas que prestan obras sociales y que están en manos del propio gobierno y familiares de los dirigentes.

De igual forma, al estar realizando un estudio comparativo legislativo de sus derechos laborales, pude percatarme que los trabajadores argentinos no cuentan con: a) El derecho la participación de las utilidades de la empresa, b) Ni con apoyo del Estado para un fondo nacional de vivienda, c) Con obligación expresa que imponga al empleador brindar capacitación y/o adiestramiento a sus trabajadores. Pero a pesar de tal ausencia, entra el aporte positivo de los convenios colectivos al consagrar escuelas de capacitación o incentivos en función de los cursos o adiestramientos que realicen los trabajadores.

Por lo anterior, podemos deducir que nuestro país posee más derechos laborales expresamente reconocidos.

7.2.2 Aspectos Positivos.

A pesar de los aspectos negativos, debemos rescatar aquellos positivos, dentro de los cuales puedo mencionar:

1.- La creación y regulación de convenios especiales cuando las empresas entran en crisis.³²⁵ El fin de estos convenios es que tanto como el empleador y la organización sindical colaboren de forma conjunta en su elaboración. Dentro de la creación de estos convenios, se establece una serie de obligaciones, tales como:

³²⁵ Artículo 25, Título II, Derecho Colectivo del Trabajo, Capítulo V- Convenios de Empresas en Crisis, de la Ley 25.877

- La obligación de ambas partes de negociar de buena fe.
- La obligación de informar a los trabajadores sobre las causas y circunstancias que motivaron la iniciación del procedimiento de crisis en la empresa.
- Obligación de informar las medidas que tomaran para hacer frente a la crisis.

2.- La existencia del Balance Social:³²⁶ ésta figura habla de la obligación empresarial de elaborar anualmente un balance, con el fin de informar las condiciones del empleo, el costo laboral, ganancias, pérdidas, y las prestaciones a cargo de la empresa. Agregué dicha figura, por el papel que ejerce la autoridad laboral, ya que tanto los sindicatos como el gobierno son los destinatarios de la información.

En México se puede decir que no existe una obligación que involucre como tal a la autoridad laboral, podemos hablar de obligaciones que tiene el patrón hacia los trabajadores y viceversa, o de la obligación de los sindicatos de informar las altas o bajas de los afiliados, etc., pero no existe como tal, una obligación de informar sobre un “balance social”. Por lo que podemos derivar, que la existencia de dicha figura, puede propiciar mayor comunicación y negociación entre los tres sectores (Estado- sindicato- Empresario). Y digo.- puede propiciar- en el sentido de que en la actualidad no es considerado por los trabajadores argentinos como un instrumento realmente efectivo que mejore la situación laboral.

3.- Prohibición de ingresos a favor de organizaciones sindicales provenientes de organismos políticos nacionales o extranjeros³²⁷. Sin duda alguna esta disposición es controversial, debido a que pesar de estar expresamente, los argentinos no la consideran como instrumento suficiente para debilitar aquellos sindicatos corporativistas vendidos a la clase empresarial y al propio gobierno. Una pregunta me viene a la mente: ¿Sucedería lo mismo en México en caso de implementarla?

³²⁶ Artículo 25, Capítulo IV, Balance Social, Ley 25.877.

³²⁷ Artículo 9, de la Ley 23551 Asociaciones Sindicales- Garantía de Libertad Sindical.

4.- Al igual que en España se contempla un esquema de proceso electoral estableciéndose la obligatoriedad de cuerpos deliberativos de las votaciones, un sistema de proporcionalidad referente a los cargos, plazos de elección, requisitos para ser electos, la suplencia por parte del a Autoridad laboral en caso de que la organización gremial se negare a realizar las elecciones, etc.³²⁸

5.- Límite de duración de los representantes sindicales. Este punto es tanto positivo como negativo, ya que a la vez de establecerse dicho límite, también se contempla el derecho de reelección, por lo que como mencioné en párrafos anteriores, es un aspecto negativo, en el sentido de que afecta al sindicalismo argentino, al propiciar la continuidad de una representatividad decadente de líderes vitalicios corruptos.

6.- Regulación de determinadas obras sindicales.³²⁹ Este punto claramente demuestra el gran avance legislativo de Argentina en comparación con nuestro país, al regular a través de su legislación orgánica (Ley de Obras Sociales) las acciones de obras sociales que pueden ser realizadas por los organismos sindicales. Y a pesar de ser fuertemente criticada por permitir negocios ilícitos de los dirigentes, debo resaltar el trabajo legislativo de dicho país, al contemplar por ejemplo:

- La obligación de destinar la mayoría de sus recursos a obras sociales de salud.

- El beneficio recae tanto en los trabajadores, como beneficiarios y jubilados.

- Son sujetas a fiscalización y verificación por parte del gobierno a través de sus respectivas Secretarías.

- Lista de posibles sanciones en caso de incumplimiento, por ejemplo: apercibimiento, multa, etc.

³²⁸ Vid. Artículos 15, 17, 18 42, de la Ley 23551 Asociaciones Sindicales – Garantía de Libertad Sindical.

³²⁹ Vid. Ley No. 23660 Obras Sociales.

Y digo que demuestra gran avance, ya que en nuestro país, no se contempla una regulación como tal, ya que en la práctica son los propios sindicatos quienes a través de sus reglamentos internos determinan la forma en como: a) Prestar los servicios ya sean de salud, recreativos, culturales etcétera, b) Llevan su administración, y c) Los conceptos bajo los cuales cobrarán a los agremiados por la prestación de los servicios.

Por lo que podríamos decir que ante esta situación de permisividad casi total en nuestra legislación se originan dos resultados uno positivo y otro negativo: el positivo habla por un lado de un amplio campo de acción que permite a los sindicatos crear aquellas herramientas necesarias a servicio de los trabajadores en búsqueda de su desarrollo personal y profesional. Y por otro como fuente ilícita de riqueza de algunos dirigentes, que se apropian de dichos patrimonios para fines personales e incluso políticos.

En este orden de ideas, podemos concluir que a la luz de este análisis de derecho comparado en materia sindical, vemos como estos países incluido México viven un contexto, donde existe una fuerte precarización del mercado laboral, en el que la inseguridad en el empleo, la poca confianza ciudadana hacia los sindicatos y hacia el propio gobierno son actos que van contribuyendo a la denigración del trabajador y sus inalienables derechos fundamentales.

Además vemos como el deterioro de las condiciones laborales es producto del acuerdo y negociaciones entre el Estado y los diversos sindicatos, que politizan su existencia a cambio de unos cuantos privilegios para sus líderes.

Debo decir, que sin duda estos dos países nos demuestran el largo camino que nos falta por recorrer en pro de un sindicalismo revitalizado.

Pero es importante señalar que no es suficiente adoptar todas las medidas legislativas y que el Estado establezca organismos que vigilen su actuación para

acabar con la corrupción sindical, ya que para acabar con esta enfermedad, se necesita un verdadero compromiso por parte del Estado, de los líderes y de los propios trabajadores.

CAPÍTULO 8. RÉGIMEN DEL SINDICALISMO BUROCRÁTICO.

8.1 Justificación

Al ser el objeto de **la** tesis analizar el sindicalismo mexicano, no pude dejar a un lado a los sindicatos previstos por el Apartado B del Artículo 123º Constitucional; la razón de agregar a dichas organizaciones, es con el fin de poder determinar y compartir con ustedes cuales son aquellos aspectos que han provocado su debilitamiento y decadencia, y que sin duda también han incidido en la vida de los sindicatos protegidos bajo el apartado A del citado precepto.

El tema del derecho burocrático, y en lo específico del sindicalismo burocrático es de contenido extenso, por lo que es importante aclarar, que mi intención no es explayarme en el proceso histórico de la consolidación de la burocracia mexicana, ni en analizar de forma exhaustiva los diversos cuerpos normativos que regula las relaciones entre los servidores públicos y el Estado, ya que sería dilatarnos en entrar al verdadero estudio del presente capítulo.

Primeramente debemos intentar comprender brevemente cual es el origen de la idea del “servidor público”, la cual podemos encontrarla mucho antes del sistema capitalista mismo, en la existencia de ciertos personajes como el recaudador de rentas al servicio del rey, quien resulta evidente que actuaba en base a un solemne nombramiento y representaba al rey en ciertas funciones, por lo que sus actividades en ningún momento podían ser de forma diferente en tanto que cuidaba de los intereses pecuniarios del monarca. O quizás también podemos encontrar su origen en aquellos encargados de las actividades militares, los cuales se encontraban obligados a garantizar la paz y la seguridad en el interior del reino y fuera de él.

Podemos decir que este tipo de subordinados en la antigüedad, tenían importantes peculiaridades en sus funciones y que sin duda actuaban con base a un nombramiento real que legitimaba sus responsabilidades, y a su vez se les atribuía derechos y obligaciones. Y es aquí donde cabe preguntarnos: ¿Encontramos

particularidades comunes o similitud, con las funciones que realiza en la actualidad un modesto cartero, un oficinista de Hacienda, un barrendero, o cualquier otro tipo de trabajador que preste sus servicios a partir de un nombramiento que surge del presupuesto nacional?. Muchos autores dirían que no, por lo que concluyen que, desde los tiempos más remotos venimos arrastrando con este lastre cultural que actualmente se encuentra desfasado de nuestro mundo capitalista, el cual exige mayor desarrollo y complejidad en los servicios públicos.³³⁰

El sector burocrático, es un sector que en los inicios de nuestro marco jurídico laboral, fue marginado de derechos fundamentales del trabajo, tales como: la estabilidad en el empleo, de la contratación colectiva, de la huelga y de la libertad de formar sindicatos. Además de ser el primero que, mediante estatutos de excepción, se le arrebataron sus derechos y la posibilidad de concertar sus luchas con otros sectores y al que finalmente, a principio de la década de los sesenta se le consignaron dichas prerrogativas a nivel constitucional, bajo el argumento de que: “se conquistaba una legislación del trabajo de la que hasta entonces carecían.”

Pero pese a tal restringida situación laboral, es visible en diversos momentos de la historia como han reivindicado su autonomía y fuerza sindical, a través de diversas manifestaciones, y a su vez organizándose no obstante las limitaciones que la ley les marcaba; logrando en muchos casos negociaciones de condiciones de trabajo mejor que como se negociaban algunos contratos colectivos de trabajo, pese a carecer de derecho para ello.

Es claro que el sector burocrático es y siempre será un importante laboratorio en donde se ejercitan buena parte de las políticas laborales, y al mismo tiempo constituye un semillero de algunas de las más significativas luchas reivindicativas del trabajo.

³³⁰ Vid. Opinión de BOUZAS ORTÍZ, Alfonso, “Reglamentaciones de Excepción para los Trabajadores del Sector Público”, revista Trabajo, del Centro de Análisis del Trabajo A.C., 1995.

8.2 Breve análisis del marco constitucional de los trabajadores al servicio del Estado.

8.2.1 Antecedentes.

Como bien vimos en los antecedentes del sindicalismo nacional (capítulo IV), en la creación de la Constitución de 1917, fueron las entidades federativas quienes retuvieron originalmente la jurisdicción para legislar en materia de trabajo, y en tales legislaciones se llegaron a introducir algunas normas sobre los empleados públicos, al mismo tiempo que se reglamentaba ampliamente el contrato de trabajo.³³¹ Pero en cambio otras leyes estatales decidieron excluir expresamente de sus disposiciones a los servidores públicos.³³²

Y no fue sino hasta 1929 donde tal facultad legislativa fue cedida al Congreso de la Unión, desencadenándose la desaparición de leyes estatales, y siendo sustituidas por la legislación laboral de 1931, cuyo proyecto de creación recomendaba la expedición por separado de una “Ley de Servicio Civil”, la cual tendría como fin regular las relaciones entre el Estado y sus servidores.

Tiempo después, en 1938 se promulgó el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, siendo en 1941 modificado. Lo cual contribuyó al siguiente gran paso en 1960, al implantarse el reconocimiento del régimen laboral burocrático a nivel constitucional, con la adición del Apartado B en el artículo 123º de la Constitución Federal, en donde se establecieron los principios fundamentales rectores del derecho burocrático, que en 1963 dieron vida a su ley reglamentaria, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.³³³

³³¹ Los estados que equipararon algunos aspectos del servicio público a la prestación del trabajo entre particulares (jornada, descanso vacaciones) fueron: Puebla en 1921 a través de su Código de Trabajo, Chihuahua 1922, Hidalgo con su Ley de Descanso Dominical.

³³² Por ejemplo: Ley del Trabajo del Estado de Veracruz (1918), Ley de Trabajo del Estado de Tabasco (1918), y Código de Trabajo de Yucatán (1918).

³³³ Siguiendo los pasos de los Estatutos de 1938 y 1941.

Sin duda la razón de la adición del apartado “B” al artículo 123º Constitucional, se debió a la preocupación por parte de los trabajadores al servicio del Estado por contar con una estabilidad en sus puestos de trabajo, salarios justos y sobre todo, derecho a la seguridad social. Pero que, acorde a los intereses del gobierno, su fin siempre fue mantener diferencias terminológicas, tales como: servidor en vez de trabajador, nombramiento en vez de contrato de trabajo, condiciones generales de trabajo en vez de contratación colectiva. Lo anterior, se creó bajo el contexto de justificar y construir relaciones laborales de excepciones. Por lo que podemos deducir que fue el Estado el primero en negarse a cumplir y respetar el artículo 123º, de su ideología inicial consagrada en 1917.

8.2.2 Marco Constitucional vigente.

Como bien sabemos, es en el artículo 123º constitucional, Apartado “B”, donde encontramos los principales regímenes de relación laboral entre el Estado y los servidores públicos, por ejemplo:

- 1.- Trabajadores de base. Los cuales cuentan con un mayor número de derechos.
- 2.- Trabajadores de confianza.
- 3.- Trabajadores del ejército, fuerza aérea y marina. Se rigen por sus propias leyes.
- 4.- Trabajadores del servicio exterior. Se rigen por sus propias leyes.
- 5.- Trabajadores del Ministerio Público. Se rigen por sus propias leyes.
- 6.- Trabajadores de las entidades policiacas. Se rigen por sus propias leyes.³³⁴

A su vez otros artículos de la Carta Magna que contemplan la relación laboral Estado- servidor público son:

³³⁴ Artículo 123, apartado “B”, fracción XII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

a) Artículo 3º, fracción VII, el cual enuncia:

(...) las relaciones laborales tanto del personal académico como del administrativo, se normarán por el Apartado A del artículo 123º de esta Constitución, en los términos y con las modalidades que establezcan la Ley Federal del Trabajo conforme a las características propias de un trabajo especial, de manera que concuerden con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines de las instituciones a que esta fracción se refiere y.(...) ³³⁵

b) Artículo 115, fracción VIII, párrafo segundo:

“(...) las relaciones de trabajo entre los Municipios y sus trabajadores, se regirán por las leyes que expidan las legislaturas de los Estados con base a lo dispuesto en el artículo 123º de esta Constitución y sus disposiciones reglamentarias.” ³³⁶

c) Artículo 116, fracción VI:

“(..) las relaciones de trabajo entre los Estados y sus trabajadores se regirán por las leyes que expidan las legislaturas de los Estados con base en lo dispuesto por el artículo 123º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y sus disposiciones reglamentarias”.

Algunos estudiosos del derecho burocrático argumentan que tal distinción de regímenes laborales, va en contra de las garantías fundamentales y de toda administración que aspire a ser eficiente, pues se olvida que, sólo mediante una adecuada integración de la relación de trabajo el Estado puede obtener los resultados deseados. Y es así el fundamento original de nuestra Constitución, al haber querido proteger en el 123º todo tipo de relación laboral, incluyendo las de la burocracia, es decir, este artículo, del que tanto se ha hablado y que en su momento

³³⁵ Nos remite al artículo 123, apartado A, al regular dicha fracción a organismos descentralizados y varias instituciones que el propio artículo tercero hace alusión.

³³⁶ Debemos hacer mención que tal remisión al artículo 123º, se refiere al apartado B.

fue ejemplo para el mundo, planteó desde sus inicios para todos los trabajadores la presunción de existencia de la relación laboral y la estabilidad en el empleo por el simple hecho de que se prestara y se recibiera un servicio de manera subordinada y en donde al mismo tiempo se les otorgara a todos derechos colectivos plenos.

También es evidente e importante mencionar, que al empleador del estado, convenía hablar de “lagunas”, de “ausencias” en el marco jurídico laboral”, de “requerimientos de normar nuevas situaciones no previstas”, de “distinta naturaleza del vínculo de los trabajadores en general con su empleador y el vínculo laboral burocrático”, materializándose a través de leyes especiales, decretos, y reglamentos, como por ejemplo: los Estatutos de los Trabajadores al Servicio del Estado de 1938 y 1941, y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, etc.

8.3 Situación de los trabajadores al servicio del Estado y su sindicalismo.

8.3.1 Legislación laboral actual de los trabajadores al Servicio del Estado.

Es innegable que en México la globalización ha exigido a una sociedad como la nuestra, el aumento de la productividad de la fuerza de trabajo para lograr una mayor acumulación y desarrollo de capital, y es conveniente tomar en cuenta que tal exigencia afecta a los trabajadores del gobierno, en la medida de que las funciones de éste en la implementación de la infraestructura económica, es condición esencial para el funcionamiento de la estructura productiva, ya que el aumento de la eficiencia y la calidad en los servicios que prestan los empleados públicos es un factor importantísimo para el crecimiento de la economía en nuestro país.

Podríamos hablar de productividad en la fuerza de trabajo sólo cuando se conjugan factores internos y externos. Uno de los factores externos más importantes es la normatividad reguladora de la relación entre poseedores de la fuerza de trabajo

y quienes la utilizan como patrones. Es por ello, que conviene preguntarnos: ¿Realmente en nuestro país hay una relación positiva entre la legislación laboral, específicamente la aplicada a empleados públicos y aumento de la productividad de la fuerza de trabajo?, a lo cual podemos responder que en la actualidad, todavía nos falta un largo camino para conseguirlo, ya que a pesar de existir acuerdos nacionales, y leyes reglamentarias del apartado B del artículo 123º Constitucional, donde claramente se establecieron compromisos que promovieran la humanización del trabajo, su satisfacción de necesidades básicas, una mayor participación en los procesos, y el incentivo de promover la concertación plena entre patrones y las organizaciones sindicales, la realidad es que siguen existiendo limitaciones jurídicas mayores que existentes en el apartado A del referido precepto.

Por ejemplo, en el aludido apartado A y en la propia Ley Federal del Trabajo, existen más caminos que de alguna manera promueven a mayor medida la concertación entre los dos factores de producción. Mientras que en el mundo del apartado B del 123º Constitucional y en su Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, las condiciones jurídicas esenciales destinadas teleológicamente a promover más calidad en los procesos de trabajo se encuentran mutiladas, al no estar dentro de su normatividad propiamente un mecanismo jurídico de concertación plena, (como lo es el Contrato Colectivo, en el apartado A), ya que desde la fracción IV del apartado B del artículo 123º Constitucional se señala: “Los salarios serán fijados en los presupuestos respectivos...”, es decir, de cierta forma son fijados unilateralmente por el gobierno patrón, y no por un verdadero convenio donde los trabajadores hayan participado, lo cual es reforzado en los artículos 33 y 35 de la LFTSE.³³⁷ Por lo que podemos concluir al observar tales disposiciones que en la práctica la participación directa “verdadera” de los sindicatos de los empleados públicos es casi nula.

³³⁷ Artículo 33.- El sueldo o salario será uniforme para cada uno de los puestos consignados en el catálogo general de puestos del Gobierno Federal y se fijará en los tabuladores regionales, quedando comprendidos en los Presupuestos de Egresos respectivos.

Artículo 35.- Se establecerán tabuladores regionales que serán elaborados tomando en consideración el distinto costo medio de la vida en diversas zonas económicas de la República.

La Comisión Intersecretarial del Servicio Civil, conforme a lo dispuesto en el párrafo anterior, realizará y someterá a las autoridades que corresponda, los estudios técnicos pertinentes para la revisión, actualización y fijación de los tabuladores regionales, y las zonas en que éstos deberán regir.

Otra disposición que limita la concertación en los empleados públicos, es lo estipulado en el artículo 87 de la LFTSE, donde se señala claramente: “Las Condiciones Generales de Trabajo se fijarán por el Titular de la Dependencia respectiva, tomando en cuenta la opinión del Sindicato correspondiente a solicitud de éste, se revisarán cada tres años”;³³⁸ esto es, la facultad primaria de establecer las condiciones en que se va a elaborar en una dependencia del gobierno, es propia del titular de la misma, (ya sea a través del Secretario, Director General, etcétera), donde la participación de los sindicatos es limitada, al sólo permitir el derecho a opinar y a solicitar su revisión cada tres años. Pero también, hay que tomar de forma conjunta lo establecido en el artículo 88 fracción I, de la referida Ley Burocrática: “Las condiciones generales de trabajo establecerán: I.- La intensidad y calidad del trabajo;(...)”, y digo que debemos tomarlo en forma conjunta al estar íntimamente vinculado a la productividad, y al no ser producto de una concertación plena, impiden la corresponsabilidad de los empleados públicos y sus organizaciones sindicales en el aumento de aquélla, por lo que es innegable la contradicción de aquellos objetivos que establece el gobierno patrón de transformar el trabajo público en un trabajo eficiente.

8.3.2 Situación del sindicalismo burocrático.

Una vez analizadas de forma breve, algunas de las limitaciones normativas vigentes más importantes sobre el campo de acción de los empleados públicos junto con sus sindicatos, es momento de entrar al estudio referente al comportamiento que impera en dichas organizaciones y sus federaciones.

Pero para poder entender el sindicalismo contenido en el apartado B del artículo 123º Constitucional de nuestros días, primeramente abordaremos a la

³³⁸ Artículo 87 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, la cual marcó el rumbo, tanto del sindicalismo burocrático como el de la política mexicana.

8.3.2.1 Federación de Trabajadores al Servicio del Estado, pilar indispensable de México; Verticalidad vs. Democratización Sindical.

La Federación de Trabajadores al Servicio del Estado, al igual que otras importantes centrales sindicales, fue resultado de un largo proceso de construcción de acuerdos entre el Estado y las organizaciones representativas de los trabajadores del sector público en torno a las normas, leyes e instituciones que deberían regir las relaciones laborales en los servicios públicos a fin de poder determinar la forma de su designación, sus derechos y obligaciones. Además, debemos relacionar su nacimiento con la adhesión al PRM-PRI³³⁹, lo cual desencadenó de forma paralela dos cuestiones: a) La centralización en el Ejecutivo Federal de la regulación de las relaciones laborales y, b) La federación como una verdadera agencia colocadora de representación política en dicho partido. Cuestiones que definieron la estructura tanto de acción política como la relación con el Estado, con el resto del sindicalismo, con la sociedad y con sus representados.

La FSTSE surgió en 1938, bajo un contexto normativo en el cual sólo existía la sindicación única,³⁴⁰ en donde en vez de existir una contratación colectiva, hablamos de condiciones generales de trabajo impuestas de forma unilateral por el titular de la dependencia (que hasta la fecha sigue igual), y qué decir del derecho de huelga, el cual simplemente era un derecho nugatorio. Por lo que desde su fundación, siempre se ha manifestado como una extensión más de la represión establecida en la legislación burocrática³⁴¹, al estar limitando en todo momento los derechos y las condiciones de las relaciones laborales de los trabajadores del sector público, en

³³⁹ Partido de la Revolución Mexicana, ahora Partido Revolucionario Institucional.

³⁴⁰ Sólo se permitía un sindicato único por dependencia administrativa.

³⁴¹ Apartado B del artículo 123º Constitucional, así como la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

razón de que tanto sus principios, su ideología, sus estrategias y sus formas de acción sindical, han sido estrechamente relacionadas con las políticas del gobierno.

Tiempo después de su constitución, vino su fortalecimiento (entre los años cincuenta y sesenta), viviéndose una fuerte industrialización y una gran expansión de intervencionismo estatal en el desarrollo económico y social, al grado de aumentar de forma considerable el número de trabajadores de la administración pública al mismo tiempo que crecían sus beneficios sociales. Situación que incitó la construcción misma de la institucionalidad del Estado; de ahí que el incremento de su membresía, la gestoría de los intereses y derechos de sus representados, el apoyo a las políticas gubernamentales y la participación de las dirigencias en la élite política constituyeran el propio sustento de la Federación.³⁴²

Es ampliamente conocido que la FSTSE, constituyó por muchos años³⁴³ uno de los tres sectores que conformaban el Partido Revolucionario Institucional,³⁴⁴ además de ser semillero tradicional de políticos a nivel medio y, en ocasiones, de alto rango. Y que en la actualidad sigue siendo un paso obligado para los miembros de los comités ejecutivos sindicales que traten de sobresalir y escalar a niveles superiores en el escenario político (muchos lo intentan, pocos lo logran, al no ser la burocracia sindical recinto donde se reclutan los elementos más destacados.)

Así mismo cabe destacar como característica esencial su corporativismo, ya que como lo mencioné anteriormente, surgió bajo un sindicalismo único en el que a través de su legislación burocrática se establecía como única Federación permitida por la ley, fortaleciéndose así la tendencia corporativa iniciada en los años treinta al mismo tiempo que restringía el poder de negociación colectiva como acuerdo

³⁴² Tal fortalecimiento y vinculación con el Estado, quedó reflejado en el periodo de Miguel Alemán y Ruiz Cortines, al establecerse prerrogativas como tiendas sindicales, viviendas, guarderías infantiles, aguinaldo anual, etc....

³⁴³ Y digo constituyó ya que a principios de marzo del 2001, la Federación en su Décimo Noveno Congreso Nacional Ordinario, declaró su desafiliación al PRI, y dando pie a la apertura a todos los partidos políticos, es decir, se daba fin al corporativismo partidario después de 62 años.

³⁴⁴ Dentro de los sectores del PRI, también debemos mencionar la participación de la Confederación de Trabajadores de México (CTM) y la Confederación Nacional Campesina (CNC).

bilateral, con lo cual limitaba el derecho de huelga y negaba la libertad sindical. Tales restricciones se actualizaban a través de acciones como:

- a) El sometimiento y la eliminación de la democracia interna de los sindicatos que componían la Federación.
- b) Negociación de las condiciones de trabajo a favor de los intereses del gobierno.
- c) El desconocimiento por parte de los trabajadores públicos de cuestiones transcendentales de la vida interna de su respectivo sindicato, debido a las manipulaciones de las dirigencias sindicales de ocultar información. Un ejemplo claro, es la estructura vertical y su función como instrumento de control ideológico, las mafias sindicales prohibían a toda costa la comunicación horizontal entre secciones de un mismo gremio y que sus sindicatos negociaran directamente con el Estado, ya que su objetivo de mantener a los trabajadores lo más alejado posible de las cuestiones importantes de los sindicatos y de la actividad laboral, se pudiera ver afectado.

Bajo este contexto problemático de vida sindical, a finales de los sesenta y principio de los setenta, se fueron entretejiendo nuevas circunstancias -cuando el Neoliberalismo emprende su permanencia en nuestro país-, el gobierno empieza a operar una reforma administrativa que implicaba la racionalidad del servicio, y que al mismo tiempo constituía una restructuración con una visión y una perspectiva diferente a la que los dirigentes de la FSTSE tenían. Por lo que dichas transformaciones empezaron a afectar a los sindicatos federados a la organización, sobre todo por la exigencia por parte del gobierno de frenar el crecimiento del empleo en el sector público, de suprimir algunas prestaciones sociales, entre otras. Todo esto con el fin de: dinamizar su organización, funcionamiento y organización; de establecer un servicio civil de carrera para la regulación de los sistemas de selección, capacitación y estímulos y transparentar el ejercicio de la función pública.

Desde ese entonces, estos objetivos se convirtieron en el eje de la modernización del sector público, lo cuales fueron ratificados en los Planes Nacionales de Desarrollo de los gobiernos, principalmente de Miguel de la Madrid y de Carlos Salinas de Gortari, a los cuales debemos sumarle la descentralización y el fortalecimiento del federalismo, basándose en transferir algunas funciones, sobre todo de operación y prestación de servicios a las dependencias de la administración pública de los estados.³⁴⁵

A partir de dicha modernización, el escenario era el siguiente: una disminución del empleo público aproximadamente de un 42% entre 1986 a 1995³⁴⁶, una fuerte privatización de paraestatales,³⁴⁷ y un debilitamiento de la vieja alianza en la FSTSE y el gobierno.

Dicho debilitamiento fue a raíz del cambio en el modelo laboral burocrático en diversos aspectos, tales como: restricciones salariales, reduccionismo de prestaciones sociales, implantación de normas, reglamentos y mecanismos de supervisión del trabajo, entre otras, y que decir del elemento característico del sector público, “la contratación de base definitiva y por escalafón”, la cual fue substituida por la contratación temporal discrecional y bajo el régimen de honorarios, es decir, la inamovilidad en el empleo, particularidad del sector público había quedado en el pasado. Pero las nuevas dinámicas de la administración pública, no impidieron ni afectaron del todo la relación de la FSTSE con el gobierno, ya que siempre mantuvieron activos sus intereses de participación en el poder político, social y económico. La razón de no haberse trastocado fue clara, el propio Estado le había otorgado esa fuerza de poder desde sus inicios, al fomentar su prevalencia durante mucho tiempo como monopolio de representación.

³⁴⁵ No obstante, la distribución del gasto público se ha mantenido centralizado y controlado por cada una de las secretarías de estado o dependencias federales, al igual que los sistemas de negociación salarial y de prestaciones sociales.

³⁴⁶ Datos calculados a partir de la Encuesta Nacional de Empleo, Secretaría del Trabajo y Previsión Social. http://www.observatoriolaboral.gob.mx/pdf/Estadisticas_Laborales.pdf. Fecha de consulta: 18 de mayo de 2012.

³⁴⁷ Según la Secretaría de Hacienda y Crédito Público consintió en pasar de 955 entidades paraestatales que existían en el año de 1986 a 239 en el año de 1995, siguiendo dicho proceso en los siguientes gobiernos, *Vid.* LEYVA PIÑA, Marco Antonio, GÓNGORA SOBERANES, Janette, RODRÍGUEZ LAGUNAS, Javier, “La FSTSE, pasado y presente. Disyuntivas del sindicalismo de los trabajadores del servicio público”, *El Cotidiano*, noviembre- diciembre, 2004, Universidad Nacional Autónoma Metropolitana. p.67.

Para la FSTSE se avecinaba un problema real y de fondo, una disputa por la representación por parte de diversos líderes, provenientes sobre todo del SNTE, conformarían un grupo que junto con la ayuda del Estado abrirían camino al pluralismo sindical.

Fue con ayuda del Estado, ya que a finales del siglo pasado (1999), la bomba estalló, el monopolio y la representativa de la FSTSE se desmoronaba, aquellos grupos sindicales disidentes como el SNTE, el Sindicato de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes, el Sindicato Nacional de Trabajadores del Servicio de Administración Tributaria, entre otros,³⁴⁸ por fin lograron su independencia después de más de veinte años de lucha constante. El Gobierno ya no pudo soportar más la exigencia de dichas organizaciones, no teniendo más opción que declarar y reconocer a través de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la inconstitucionalidad de aquellas leyes o estatutos de dependencias burocráticas que limitaran la afiliación a un solo sindicato. Y aunque en el propio texto de la jurisprudencia no se señaló expresamente el artículo 78 de la Ley³⁴⁹, sin duda fue elemento suficiente para abrir paso al pluralismo y a la democracia sindical, reconociendo formalmente el derecho de libertad sindical de todos los trabajadores del sector público.

Al mismo tiempo en que se reconocía la libertad sindical, se fue escribiendo un nuevo capítulo en la historia del sindicalismo burocrático, cuyo contenido empieza con la constitución y aceptación por parte de la autoridad laboral de una nueva Federación, la Federación Democrática de Sindicatos de Servidores Públicos (FEDESSP)³⁵⁰, la cual materializó para algunos la esperanza por recuperar la fuerza,

³⁴⁸ *Ibidem*, p. 68.

³⁴⁹ Artículo 78.- Los sindicatos podrán adherirse a la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, única central reconocida por el Estado de la Ley Federal para los Trabajadores al Servicio del Estado. Con fecha 27 de Mayo de 1999, el pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación aprobó la tesis jurisprudencial: *SINDICACIÓN ÚNICA. LAS LEYES O ESTATUTOS QUE LA PREVIEN, VIOLAN LA LIBERTAD SINDICAL CONSAGRADA EN EL ARTÍCULO 123, APARTADO B, FRACCIÓN X, CONSTITUCIONAL..* Vid. Registro No. 193868, Localización: Novena Época, Instancia: Pleno, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, IX, Mayo 1999, pág. 5, Tesis: P./J. 43/99, Jurisprudencia, Materia(s): Constitucional, laboral.

³⁵⁰ Formada en el 2004, por los grupos opositores del líder de la FSTSE Joel Ayala Almeida. Entre los grupos podemos mencionar al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación, al Sindicato de la SAGARPA, entre otros.

la dignidad y democracia de los trabajadores al servicio del Estado y para otros como una vía de poder antagonica de la FSTSE.

8.3.2.2 Escenario actual y consideraciones finales.

Así llegamos a la vida tan compleja del sindicalismo del sector público, donde existen escenarios de transición en todos los ámbitos y crisis que se ahondan, las cuales reflejan la disgregación como producto o consecuencia de las luchas de poder y el control del botín que es la representación de los trabajadores.

A pesar de que en la actualidad la Ley y la jurisprudencia abrieron camino al pluralismo sindical, permitiendo la creación de sindicatos independientes en una misma dependencia y la posibilidad de crear nuevas centrales obreras, no significó la solución del problema, aunque algunos trabajadores de corrientes opositoras al charrismo lo vean como una oportunidad para luchar por sus reivindicaciones, otros lo utilizan para alcanzar o ser parte de ese poder que es “la mafia sindical” y seguir fomentando el autoritarismo, el verticalismo y la imposición que caracteriza a todo el sindicalismo en general.

Es además ampliamente conocido que dichas organizaciones reciben millonarias cantidades del gobierno federal,³⁵¹ supuestamente bajo el concepto de “ayuda”, como por ejemplo: para dote matrimonial, o por uso de vehículo o compensaciones por fidelidad, entre otros, pero que en ningún momento el propio gobierno se ha preocupado o más bien interesado en especificar de forma absoluta la cantidad ni bajo que concepto paga tales cantidades estratosféricas y en donde a su vez los sindicatos lo hacen ver como “logros sindicales”. Pero esta situación, lejos de demostrar que los sindicatos burócratas tiene un poder de negociación superior al resto de los sindicatos de empresas privadas, demuestran el recrudescimiento de

³⁵¹ Vid. ZEPEDA NERI, Álvaro, “Elba Esther: la corrupción, el cinismo”, Revista Contra línea, <http://contralinea.info/archivo-revista/index.php/2011/08/14/elba-esther-la-corrupcion-el-cinismo/>, México, 14 de agosto del 2011. Vid. “Sindicatos burócratas con cotos de poder sangran a México”, <http://www.retodiario.com/interna-columna.php?Sindicatos-burocratas-con-cotos-de-poder-sangran-a-Mexico&id=154>, México, 2011. Fecha de consulta: 14 de agosto de 2012.

precariedad en el que la mayoría de los trabajadores del sector viven y la fuerte compaginación de las mafias sindicales con altos funcionarios públicos.

Debido a esa compaginación, vemos una sin fin de actividades ilícitas que comprende desde la corrupción administrativa en pequeña escala, hasta la venta de plazas³⁵², o la creación de las famosas “aviadurías,” en las que los niveles más altos de dirigencia sindical de cada sección y funcionarios públicos, colocan a familiares y amigos a cambio de algunos “favores”, y que decir de los robos multimillonarios, o fraudes, que son utilizados para crear partidos políticos o apoyar a candidatos, con el fin de seguir protegiendo sus cotos de poder, a costa del detrimento de sus agremiados.

Otro problema que aqueja a los servidores públicos, es el tema relativo a la disparidad en las prestaciones, tanto ordinarias como extraordinarias³⁵³, en razón de existir una evidente desigualdad entre trabajadores de determinados sectores del Gobierno, como lo es el caso de la SEP, o de la SHCP, en relación a aquellos que trabajan en seguridad pública, o en las propias Procuradurías, tanto la PGR como las de nivel estatal. Podemos ver como el ISSSTE, la Secretaría de Energía, Hacienda, SEP, entre otras, abarcan una fuerte parte del gasto público, al contar con mayores prestaciones (ejemplo: pago de aguinaldo, vacaciones, prima de antigüedad, etc.) en comparación con otras secretarías.³⁵⁴ Basta ver los siguientes cuadros comparativos

Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas

1.5 Prestaciones de Condiciones Generales, Contratos Colectivos y Otras	\$4,743,014.09
Anteojos, lentes y aparatos ortopédicos	\$23,863.52
Asignaciones para el apoyo a la economía familiar	\$1,268,971.70

³⁵² Vid. ÁLVAREZ, Xóchitl, “Denuncian venta de plazas magisteriales en Guanajuato”, *Periódico el Universal en línea*, <http://www.eluniversal.com.mx/notas/540743.html>, México, 23 de septiembre del 2008. Vid. PÉREZ, Ana Lilia, “Robo, despilfarro, saqueo y negligencia en el ISSST”, http://contralinea.com.mx/archivo/2006/mayo2/htm/robo_issste.htm, *Revista Contralínea*, México, Mayo 2a quincena de 2006 | Año 4 | No.56. Fecha de consulta: 17 de agosto de 2012.

³⁵³ Por extraordinarias, entiéndase aquellas dadas por logros sindicales.

³⁵⁴ VERDUZCO, Alberto, “En 5 años se duplicaron las prestaciones de la SEP”, *Grupo Milenio*, Marzo 2012, <http://www.milenio.com/cdb/doc/noticias2011/82e40cb7b2f9779a08b92eae3df4dfd7>. Fecha de consulta: 24 de agosto de 2012.

Ayuda económica por titulación	\$33,150.00
Fondo de ahorro	\$920,732.00
Pagos por otras prestaciones sociales y económicas	\$2,496,296.87
2.- Remuneraciones Extraordinarias	\$682,066.04

Educación Pública.

1.5 Prestaciones de Condiciones Generales, Contratos Colectivos y Otras	\$2,025,113,153.92
Acreditación al personal docente por años de estudio de licenciatura	\$143.40
Anteojos, lentes y aparatos ortopédicos	\$457,273.50
Aparatos ortopédicos, auditivos, silla de ruedas y prótesis	\$14,716.00
Apoyo a la docencia	\$17,795,894.96
Asignación docente genérica	\$5,125,641.93
Asignación pedagógica específica	\$63,441.51
Asignaciones para el apoyo a la economía familiar	\$167,839,326.09
Ayuda para libros	\$366,087.35
Ayuda para uniformes y útiles escolares	\$8,408,895.23
Ayuda por servicios a la docencia	\$5,118,479.93
Becas educativas	\$3,657.57
Compensación por vida cara	\$930.60
Dote matrimonial y por maternidad	\$222,400.00
Estímulo al desempeño docente	\$143,282,655.90
Fondo de Retiro de los Trabajadores de la Educación	\$689,039.55
Guardería o estancia infantil	\$74,160.00
Material didáctico	\$63,885,485.30
Pagos por otras prestaciones sociales y económicas	\$8,056,139.83
Prima de antigüedad	\$1,250,987,335.00

Fuente: http://www.shcp.gob.mx/POLITICAFINANCIERA/FINANZASPUBLICA/S/informe_tirmestral/2010/2do_trimestre/b_anexos_finanzaspublicas/nuevos_doctos/anexo9_prestaciones_tercer_trim_2010.pdf

Sin duda, estas gráficas reflejan dos cosas: 1) La fuerte posición de poder con el que cuentan algunos líderes sindicales como lo es el SNTE, basta ver el apoyo que otorga al Gobierno a cambio de algunos “favores”; y 2) La evidente disparidad de condiciones laborales entre los servidores públicos de cada sector, la cual no solamente existe en el ámbito de su normatividad, al ser excluidos algunos trabajadores del régimen general y ser gobernados bajo sus propias leyes especiales,³⁵⁵ sino que también en la realidad económica que les aqueja.

Hay que reconocer por tanto, que las organizaciones sindicales mexicanas tienen grandes capacidades discursivas, planteamientos excelentes en papel que se combinan con una voluntad limitada para concretar lo que dicen, al ser sus estatutos letra muerta, sus principios sepultados por una acción sindical pragmática orientada al beneficio de las cúpulas que buscan su permanencia en el poder. Por lo que no será tarea fácil para aquellos sindicatos crear una nueva imagen de confianza, ya que habla más de una organización, sus prácticas que sus discursos.

El contexto en el que viven la mayoría de los trabajadores del sector público es crítico, pues actualmente dicho sector ha ido creciendo como fuente ocupacional y con una gran diversificación de funciones. Pero, al mismo tiempo atraviesa por un proceso de “desvalorización” del puesto de trabajo producido por una precarización, la cual ha sido fomentada gracias al desinterés del Estado en dos cosas: la primera, en promover el desarrollo profesional del servidor público, lo cual se ve reflejado claramente en los bajos salarios y servicios de salud, o en situaciones donde algunos trabajadores, cuya labor ha sido ininterrumpidamente durante más de 30 años y que no pueden jubilarse porque nunca obtuvieron nombramiento de base, o si pueden hacerlo significa una disminución de sus ingresos que hacen incosteable su manutención, y la segunda, la falta de intención de querer homogeneizar las condiciones laborales y los derechos para todos los trabajadores.

³⁵⁵ Recordemos que los trabajadores del servicio exterior, del Ministerio Público, de las fuerzas armadas se rigen bajo sus respectivas leyes orgánicas y reglamentos.

Capítulo 9.- SINDICALISMO Y CORPORATIVISMO.

Podemos ver en el contenido de la presente tesis una división clara entre la teoría y el proceso histórico del sindicalismo, pero ahora, es momento de abordar la realidad que impera en nuestro país desde hace más de cincuenta años, y digo medio siglo, porque fue el tiempo que transcurrió sin que la legislación laboral sufriera una transformación integral que cubriera las necesidades del México de hoy.

En el capítulo 4, emprendimos de forma breve un viaje sobre el surgimiento y desarrollo histórico del sindicalismo en México, tomando como punto de partida el México precolombino hasta al México independiente, para después pasar por las diversas leyes que de alguna manera regulaban las relaciones de trabajo en la época Porfiriana y siguiendo nuestra travesía, hacia la promulgación de nuestra Constitución actual, modelo sin lugar a dudas ejemplar del derecho social para después hacer una pequeña escala en la primera Ley Federal del Trabajo (1931); culminando nuestro viaje en la actual Ley Federal del Trabajo de 1970, y su gran reforma en noviembre del 2012. Destino final que ahora corresponde analizar.

El mundo laboral se ha transformado velozmente desde la promulgación de la Ley Federal del Trabajo en 1970, pero a su vez ha sido y sigue siendo caracterizado por un pobre cumplimiento de estándares laborales internacionales y de viejas prácticas corporativas sindicales (tales como: la ausencia de transparencia, la sumisión frente al Estado y el clientelismo), factores que claramente han impedido el surgimiento de un movimiento sindical regenerativo que luche por nuevas formas de relaciones laborales progresistas.

Recordando un poco el surgimiento de nuestra democratización como país, sabemos que fue producto de la acción transformadora del movimiento obrero y campesino, logrando a través del tiempo conformarse como actor autónomo que luchaba por mejores salarios y condiciones de vida a través de instituciones, que

hasta ahora han perdurado en el tiempo, como lo es la legislación laboral y la presencia de trabajadores en la representación parlamentaria. Y que gracias a esta institucionalización, los trabajadores mexicanos lograron vincular a la sociedad con la política y más tarde a ésta con el proceso de construcción del Estado.

Fue este proceso el que dio lugar a la “articulación corporativa” en la que los tres elementos constitutivos de la democracia -la sociedad civil, la sociedad política- y el Estado-, en vez de situarse independientemente cada uno de la relación a los demás, se confundieron en una estructura que enmarcó los logros de la fase autónoma, identificada con la institucionalización de los derechos de los trabajadores. Y si bien, dicha corporativización en sus inicios acarrió beneficios sustantivos para los trabajadores y sus familias (salud pública, educación gratuita, programas de bienestar, entre otros), tiempo después el modelo económico que lo sustentaba experimentó problemas para reproducirse, desencadenándose por parte de las elites políticas la adopción del neoliberalismo (apertura comercial, privatización de las empresas estatales), como política macroeconómica, produciéndose una desregulación masiva de los derechos laborales, lo cual solamente pudo llevarse a cabo a través del uso “instrumental” de la estructura corporativa.

De esta forma, desde el estallido de la crisis de la deuda y del inicio de la ‘década perdida’ (1982-1989), el corporativismo, que había sido a la vez un mecanismo de subordinación de la acción obrera al Estado y un medio a través del cual los trabajadores pudieron incorporarse a ciertas estructuras de decisión (consejos de administración del Instituto Mexicano del Seguro Social, del Instituto Nacional de Fomento de la Vivienda, de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, entre otras), fue también un reflejo de asfixia sobre los intereses de la clase obrera.

Pero lo dramático de esta situación es que se correlaciona con la larga transición democrática por la que aún sigue atravesando el país. Paradójicamente, la crisis del modelo de desarrollo industrializador y modernizante coincidió temporalmente con la puesta en marcha (desde 1977), de una reforma política que

daba inicio a tres aspectos: a) Al establecimiento de mecanismos de garantía sobre la transparencia en los procesos electorales, b) La necesidad de fomentar la representación de la sociedad en los partidos políticos, y c) De “controlar” el manejo de financiamiento público sobre la actividad política. Pero no obstante a tales reformas, las estructuras corporativas nunca cambiaron, seguían sustentando su política a través del régimen autoritario. Es decir, nos encontramos frente a una coexistencia de estructuras corporativistas de representación con formas de democracia ficticia, lo que ha hecho muy difícil que la ciudadanía se logre implementar plenamente. Todo esto es debido, al profundo arraigo del corporativismo en la conciencia popular, la cual se explica por la capacidad y el poder que tuvo el Estado para desarrollar políticas clientelares y de bloquear el desarrollo de una conciencia ciudadana. A su vez, impidiendo que las nuevas generaciones de mexicanos, surgidos a la sombra de la transición democrática, puedan imaginar una auténtica participación de los trabajadores en la administración de sus demandas, al bloquear sistemáticamente la posibilidad de expansión sindicalista, al impedir la negociación de contratos colectivos equitativos, así como la aplicación de políticas salariales que permitan a los trabajadores mejorar su nivel de vida. Sin duda todos estos aspectos han afectado gravemente, tanto la libertad como el ejercicio de la autonomía sindical.

Por lo que basta decir que las características fundacionales y fundamentales de las relaciones laborales en nuestro país, han sido, por cerca de cien años: el corporativismo y el autoritarismo, al encontrarse estos dos rasgos estrechamente interrelacionados entre sí, ya que como bien sabemos desde sus orígenes a principios del siglo XX fue claramente diseñado por la oligarquía económicamente consolidada y políticamente ascendente, con el fin de garantizar sus intereses y elevados niveles de ganancia por la vía del control de los sindicatos.

Fuerte desde sus comienzos y a lo largo de los años, el control corporativo fue dando lugar a mecanismos cada vez más complejos y sólidos, que han seguido cumpliendo los objetivos estratégicos de los grupos oligárquicos en el país, en

especial en las últimas décadas, acciones como: la contención salarial,³⁵⁶ y la des-salarización,³⁵⁷ el debilitamiento de la negociación colectiva, la injerencia negativa del gobierno en las cuestiones sindicales y obrero-patronales en general, así como la corrupción y el descrédito de las organizaciones sindicales en la vida pública y política alentada, solapada y publicitada desde las cúpulas de poder, han funcionado como un magnífico medio de control y represión de la clase obrera.

El corporativismo del sistema laboral Mexicano se refiere entonces al poder real y con frecuencia abusivo y excesivo que el gobierno tiene para intervenir y normar la vida sindical y las relaciones obrero-patronales. A diferencia de la opinión generalizada en algunos medios –incluido el académico–, el origen y desmantelamiento del corporativismo no radica en los sindicatos, sino en el propio gobierno, en su estructura institucional y política para intervenir, controlar y dirigir de forma negativa los grandes aspectos de la vida sindical y las relaciones obrero-patronales, en detrimento de la propia dignidad del trabajador. Y qué decir de sus facultades para registrar, reconocer o desconocer sindicatos, las cuales se encuentran estrechamente relacionadas con el *“monopolio de representación de intereses”* en favor de aquellos sindicatos que limitan en todo momento el radio de acción de los propios trabajadores para organizarse. Reduciendo poco a poco la libertad de asociación en un mero sindicalismo de protección de la elite política y económica.

Ahora bien, es importante preguntarse ¿cuál ha sido el papel y la relación de los patrones en el esquema corporativo? No hay que perder de vista que, como se señaló con anterioridad, al final de cuentas los beneficiarios históricos y principales del corporativismo han sido los patrones y los grupos económicamente poderosos,

³⁵⁶ Entendamos por contención salarial, aquella utilizada como instrumento político para mantener bajo control “los equilibrios macroeconómicos “y para “hacer competitiva a la economía”. Además de utilizarse como anti-inflacionaria, lo cual es totalmente falso, ya que en la realidad siempre se ha visto superada por la misma.

³⁵⁷ Atendiendo a la información del INEGI, como ejemplo de des-salarización, el salario mínimo nominal en México ha pasado de 0.08 (nuevos) pesos diarios de 1976 a 55.92 pesos diarios de 2010, es decir, se ha multiplicado por 699 veces. A pesar de este fuerte incremento nominal resulta que, por ejemplo, con el salario mínimo de 2009 los trabajadores compran apenas una cuarta parte de los artículos que adquirirían con ese mismo salario en 1976, es decir, el poder adquisitivo de los salarios se ha derrumbado en un 75 por ciento. Esto significa que los precios de los artículos de consumo han crecido mucho más de prisa que los incrementos en el salario mínimo nominal. Vid. ORTIZ VELÁZQUEZ, Samuel, *México: 34 años de colapso del salario real*, <http://apiavirtual.net/2010/02/10/mexico-34-anos-de-colapso-del-salario-real/>. Fecha de consulta: 25 de noviembre de 2012.

nacionales o extranjeros, que han encontrado en dicho modelo el instrumento más efectivo para asegurar niveles muy convincentes de explotación y ganancias para sus empresas, por lo que el gobierno ha sido solamente el brazo ejecutor y operador del corporativismo y un beneficiario político menor, (si se compara el beneficio político con las ganancias económicas de la clase empresarial). La respuesta a la pregunta está en la vinculación perversa entre el dinero y la política, a través de las figuras empresario-político y del político-empresario, y en sus intereses compartidos, en sus complicidades y en su afán por hacer del aparato público un recurso para favorecer y enriquecer intereses particulares.

Es entonces claro el carácter autoritario y oligárquico de las relaciones laborales estrechamente vinculado al corporativismo, el cual supone un fuerte autoritarismo, y en donde el caso mexicano es aún más predominante. Pero a este autoritarismo, debemos agregar el presidencialismo, al ser el rasgo particular y distintivo del corporativismo mexicano, tanto en sus formas peculiares como en su longevidad. Y esto lo podemos aterrizar con una explicación práctica: del Poder Ejecutivo Federal emanan al final de cuentas los poderes de la Secretaría del Trabajo, de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, y los decretos presidenciales que dan lugar a la extinción y liquidación de empresas públicas, etc. Y algo semejante sucede en los niveles locales, con el poder que emana de los gobernadores de los estados y en su injerencia con las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje y en la vida económica regional. Por lo que podemos decir, que dismantelar el corporativismo implica, en mucho, la transformación del presidencialismo y la construcción de nuevos equilibrios de poder en el país, en el que los sindicatos deben ser componentes indispensables de verdadera libertad y democracia.

Por otro lado debemos agregar el carácter oligárquico, fundado y diseñado por y para favorecer a los patrones y al capital, y en donde la función tutelar del Estado no siempre funciona, al depender de coyunturas o de vaivenes estrictamente políticos y no institucionales. Por lo que uno de los grandes desafíos del movimiento

sindical es crear una reforma laboral que cubra una propuesta propia, una concepción y un diseño del mundo del trabajo desde el punto de vista de la clase trabajadora, como ocurrió en numerosos países del mundo desarrollado, en donde el diseño de las instituciones públicas del trabajo correspondió en mucho a los trabajadores y sus sindicatos. Entender por qué en esos países las Secretarías, Ministerios o Departamentos del Trabajo están desprovistos de funciones de control político sindical, salarial o laboral, y por qué se enfocan más en el desarrollo productivo y en la búsqueda de mejores prácticas y estándares laborales. Lo anterior, no resulta difícil si revisamos cuáles fueron los orígenes de esas instituciones y el papel de los sindicatos en su diseño, implantación y operación. La neutralidad y el carácter técnico y verdaderamente conciliador debieran ser aspectos del nuevo diseño de las instituciones públicas para una reforma democrática del mundo del trabajo en México. Más que decretar la extinción y refundación de empresarios o sindicatos de manera autoritaria, el gobierno debiera comenzar con decretar la extinción y refundación de sus viejas instituciones y prácticas corporativas y arbitrarias, enormemente disfuncionales para el desarrollo económico y productivo del país.

El mundo laboral en el que actualmente vivimos lo podemos describir por: 1.- Una abundante mano de obra en busca de empleo, no calificada, de bajo nivel educativo, joven, sin experiencia laboral, y dispuesta a aceptar bajos salarios, 2.-Con sindicatos corporativos poco representativos, dispuestos a aceptar condiciones laborales bajas. 3.- Con un gobierno controlador de las relaciones de trabajo a favor de las empresas que avalan, protegen y contribuyen junto con los sindicatos a erradicar la disidencia. A lo que debemos agregar que, las corporaciones sindicales son cada vez menos importantes electoralmente, pero que sin duda son insustituibles en el control actual del sistema de relaciones de trabajo. Sistema que incluye todavía una cúpula de decisión en la presidencia de la república en comunicación con las cúpulas de los sindicatos y de los empresarios, la cual se reproduce sexenio tras

sexenio como una relación de intercambio de paz laboral, a cambio del sostenimiento de cotos de poder de las direcciones gremiales.³⁵⁸

Luego de la parte introductoria, es pertinente entrar a uno de los temas centrales de mi Tesis: la transparencia y rendición de cuentas de los sindicatos, el cual abordaré de forma objetiva y analítica, en los siguientes subcapítulos:

a) La precaria normatividad antes y después de la reforma de diciembre de 2012;

b) La situación que realmente impera dentro de las organizaciones, señalando y anexando algunos actos de corrupción que han sido expuestos a través de diversos medios de comunicación, y evidencian claramente la relación entre gobierno y líderes que de forma paulatina han menoscabado los derechos, tanto individuales como colectivos;

c) El trabajo realizado por parte del Instituto Federal de Acceso a la Información Pública Gubernamental, que día a día lucha contra la opacidad de la información de la actividad sindical, y que sin duda marca el inicio de una batalla campal que exige la defensa de los derechos laborales, y;

d) Los efectos nocivos de las prácticas corporativistas, las cuales no solamente afectan a sus agremiados, sino al país en general, al ser la transparencia y rendición de cuentas sindical un punto toral que necesitamos reformar si como país queremos salir adelante, ya que esta problemática no solamente es jurídica, sino también social y a su vez económica y política.

³⁵⁸ Como ejemplos podemos citar: 1) el famoso "Pemexgate" en donde el líder petrolero Carlos Romero Deschamps, financió de manera indiscriminada la campaña presidencial de Francisco Labastida Ochoa, en el año 2000, con fondos provenientes del propio sindicato. Y que sin duda continua apoyando las candidaturas del partido que lo posicionó desde hace más de 19 años. 2) Otro ejemplo, es el apoyo de campaña por parte de la lideresa Elba Esther Gordillo al candidato Gabriel Quadri de la Torre, en esta reciente contienda electoral. Me llevaría cientos de hojas demostrar todas las confabulaciones que demuestran la gran dependencia del poder ejecutivo hacia los líderes sindicales. Pero agregué en el apartado de anexos algunas notas periodísticas, que valen la pena leer.(anexo 1)

9.1 ¿Sindicalismo en crisis?

Nada es estático, ni el Derecho, ni la política, ni la economía y el sindicalismo mexicano no es la excepción. Pues por más de que sus estructuras y acomodados políticos y sociales hayan sido bien definidos en el siglo XX, la sociedad de la información pisa con fuerza y obliga a reconsiderar paradigmas y replantear esquemas.

Hoy en nuestros días, hay tres grandes factores que presionan poco a poco a transformar el sindicalismo: la democratización del sistema político (lo cual más adelante explicaré sus alcances en el mundo sindical), la migración de la fuerza laboral y la adopción de un nuevo modelo económico, que trae aparejado una nueva conciencia social que exige a gritos la transparencia y rendición de cuentas sobre el actuar tanto del propio gobierno, como del empresario y sin duda de los sindicatos.

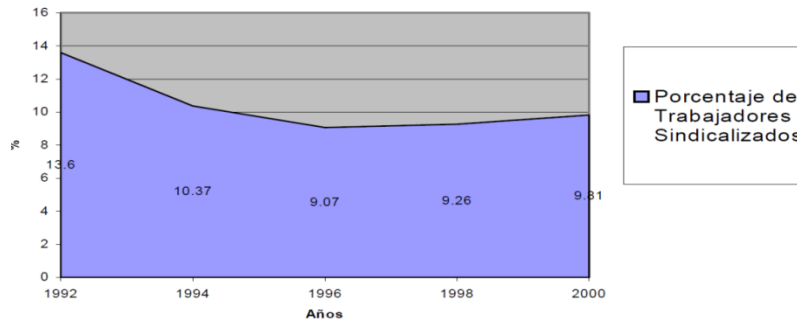
9.1.1 Declive de la densidad sindical en México.

Dentro del escenario actual de México, además de la disminución del tamaño de empresas, debemos añadir la disminución de la tasa de sindicalización, tanto por los cambios de organización laboral, como por el incremento del empleo informal, provocando que el número absoluto de trabajadores sindicalizados se haya estancado en términos cuantitativos.

En consecuencia, respecto al número de afiliados, el sindicalismo mexicano ha sufrido una disminución frente al conjunto de la población económicamente activa (PEA). Esto es, la población sindicalizada ha visto disminuir su fuerza en comparación al acelerado crecimiento de la PEA. Por ejemplo, según datos de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, para el año 2000 la suma de afiliados en los sindicatos (de ambos apartados A y B del artículo 123º de la Constitución), sumó 4 millones 708 mil 005 personas, lo que representaba una tasa

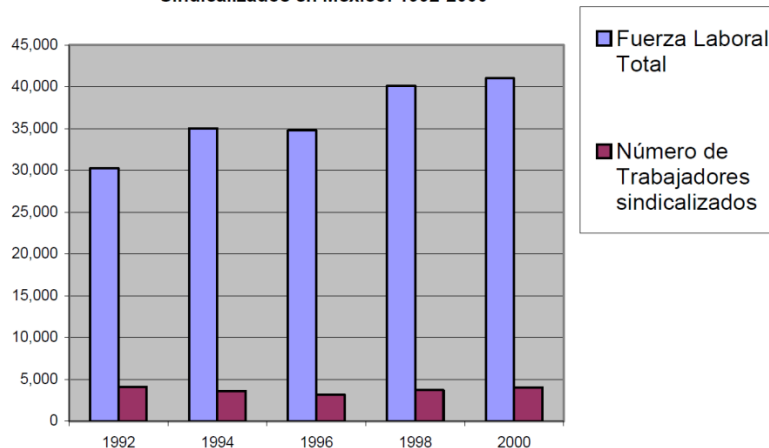
aproximada entre 9.31% y 10.87% respecto del PEA total en México, lo podemos ver en las siguientes gráficas:

Gráfica 4.- Porcentaje de Trabajadores sindicalizados en México: 1992-2000



Fuente: Herrera y Melgoza 2003

Gráfica 5.- Fuerza Laboral Total y Número de Trabajadores Sindicalizados en México: 1992-2000



Fuente: Herrera y Melgoza, 2003.

359

Las anteriores tablas evidencian un notable descenso de sindicalización desde 1992, lo que ha venido restando fuerza al sindicalismo e incluso a la figura jurídica de la huelga, puesto que el conflicto huelguístico no representa entonces más del 10% de la población sindicalizada del país. De ahí que se pueda comprender que los trabajadores prefieran, a diferencia de lo que afirman muchos de sus líderes,

³⁵⁹ HERRERA, Fernando y MELGOZA, Javier, *Evolución reciente de la afiliación sindical y la regulación laboral en México*, Apud. DE LA GARZA, Enrique y SALAS Carlos (coordinadores), *La situación del trabajo en México*, 2003, edit. Plaza y Valdez, México. p. 20

defender el empleo en vez de exponerse a una aventura cuyos resultados no son claros. Pero a pesar de que este 10% sea poco a comparación de la fuerza laboral total, no deja de ser un problema que inhibe la inversión y que fomenta desconfianza a la clase empresarial al momento de querer establecer un negocio, la respuesta o la raíz de este problema, es que dentro de éste 10% existe un ejercicio indiscriminado de huelgas, en donde los líderes sólo buscan a través de la amenaza del estallamiento seguir enriqueciéndose. Pero este tema será analizado a profundidad posteriormente.

A lo anterior debemos sumar, el agotamiento del esquema tradicional, es decir, el agotamiento del doble discurso por parte de los líderes sindicales, de prometer y no cumplir. Y que a pesar de que dichos líderes están conscientes de que las reglas del juego, económico, político y social, han cambiado y exigen cambios al interior de los sindicatos no actúan más allá de una simple retórica de letra muerta. Para muestra un botón, un ejemplo claro es la confabulación entre la ahora ex líderesa magisterial Elba Esther Gordillo y el líder petrolero Carlos Romero Deschamps, llevada a cabo en mayo del 2008, cuando estos dos dirigentes del PRI mandaron una invitación al líder de la Unión Nacional de Trabajadores, Francisco Hernández Juárez, para “unir fuerzas con el fin de recuperar y fortalecer el sindicalismo y establecer un nuevo modelo en las relaciones laborales”³⁶⁰. Lo que sin duda, deja en claro que los líderes sindicales del país, en donde más por necesidad que por convicción de realmente querer reformar el sindicalismo, se ven apresurados en querer fortalecer viejas alianzas y adquirir como amigos a nuevas fuerzas para enfrentar juntos el temporal que se ha avecinado a últimas fechas sobre un buen número de líderes, involucrados en sonados escándalos y sospechas mediáticas (como lo podemos ver en varios anexos de esta Tesis). Los líderes van de forma acelerada perdiendo márgenes de legitimidad, de representatividad y desde luego sus posiciones de poder

³⁶⁰ Vid. CANO, Arturo, “Aliados, Gordillo y Romero Deschamps buscan recomponer fuerzas políticas”, Periódico la Jornada, México, 31 de mayo del 2008, <http://www.jornada.unam.mx/2008/05/31/index.php?section=politica&article=010n1pol> (anexo 2). Fecha de consulta: 13 de noviembre de 2012.

Lo anterior, a todas luces muestra la mayor crisis de credibilidad del sindicalismo mexicano en su historia, gracias a los grandes abusos cometidos por sus líderes. Dejándolos de ver por parte tanto de la sociedad como del Estado como un elemento serio, esencial y profesional en la vida del país³⁶¹, y comenzando a marginarlos en la participación dentro de la orientación del desarrollo general del país, en la discusión y ejecución del gasto público, así como de la política económica en general, lo que en épocas Cardenistas jamás se hubiera imaginado. Por lo que conceptos como líderes deslegitimizados han sido machacados y reforzados por los medios masivos de comunicación, los cuales publican las terribles embestidas realizadas por algunos líderes, que sin duda han plantado en la ciudadanía la semilla de recuperar y de exigir un nuevo sindicalismo.

9.2 Escenario de las consecuencias sociales, políticas y económicas del corporativismo sindical.

Empezaré este apartado, tratando de explicar la situación en la que se encuentra nuestro país en la actualidad, México como diría la politóloga Denisse Dresser³⁶², es un país que vive petro-idiotizado, mal educado y con líderes sindicales millonarios, y en donde además sabemos que el problema del sindicalismo no es sólo jurídico (ante la pobre regulación y el trabajo a veces vendido de las autoridades laborales), sino social y político. Por lo que en este apartado trataré un poco de explicar las consecuencias que el corporativismo ha traído a este país.

México desde hace muchas décadas le apuesta a los recursos naturales y a la población mal pagada que los procesa. Le apuesta a la extracción de materias primas y a la mano de obra barata. Se convierte en un lugar de pocos dueños y muchos trabajadores; de hombres ricos y empleados pobres. En donde a su vez

³⁶¹ En febrero del 2005 un sondeo realizado por la Secretaria de Gobernación, arrojó a los sindicatos en los últimos sitios en la escala de confianza ciudadana, en una escala del 1 al 10, se posicionó en la calificación de 5.8, apenas por encima de partidos políticos, y policía.

³⁶² Vid. DRESSER, Denise, *El país de uno*, editorial Aguilar, México, 2011, pp. 32-37.

hemos creado un sistema de clientelas en todos los ámbitos. Un sistema de elites acaudaladas, amuralladas, asustadas ante la creciente pobreza, pero a quienes no han querido –en realidad- educar, porque simplemente nos les interesa flanquear la brecha que tanto los beneficia, porque no tienen los incentivos para hacerlo. Y allí están la mayoría de los mexicanos con salarios que apenas son suficientes para su subsistencia, agregando que miles dejan de estudiar, sin tener una carrera o preparación que los haga ser productivos, competitivos, visionarios, emprendedores, ciudadanos empoderados, no sólo de México sino del mundo (como lo es actualmente China, Estados Unidos, Japón, etc.).

En nuestro país hemos instituido un andamiaje político, social y cultural basado no en el mérito, sino en las relaciones; basado no en la excelencia sino en los contactos. En donde importa menos el grado que el apellido y los puestos se adjudican como recompensa a la lealtad y no al profesionalismo. Un claro ejemplo, son los caudillos locales apoyados por sindicatos leales. Y es en el propio sistema donde están los muros educativos, sociales, empresariales y políticos que no dejan crecer, que obstaculizan la movilidad e impiden el ingreso. Así de simple, estamos frente un sistema que no permite la competitividad ante un mundo cada vez más globalizado, obligando a aquellos desesperanzados de su país – 400 mil habitantes al año- en búsqueda de oportunidades reales en el extranjero.

Ciertamente México tiene estabilidad macroeconómica y cuenta con programas sociales exiguos –como el programa Oportunidades-. Y que evidentemente no es suficiente para acelerar la transformación de la sociedad mexicana a fin de incrementar una clase media emprendedora y de pasar de una economía “tortillera” a una economía innovadora y tecnológica.

Algo en nuestro país está mal y simplemente no funciona. Tiene que ver con una cuestión profunda, histórica, estructural. Tiene que ver con la apuesta que el país hace a sus recursos por encima de su población –el único recurso natural

renovable-. Para México o más bien nuestros políticos es más importante la extracción de petróleo, sobre la inversión en la gente.

Como lo he mencionado previamente, México posee un círculo vicioso dependiente de la extracción petrolera, y en donde el patrón de comportamiento transexenal condena a México al estancamiento, independientemente de quien llegue a Los Pinos y gobierne desde allí. Ese patrón de reformas parciales o postergadas (como la fiscal, la laboral, etc.), de privatizaciones amañadas o mal ejecutadas. De todo lo que no se hace porque el precio del petróleo se encuentra a niveles históricamente altos y en vez de ahorrar las ganancias petroleras son despilfarradas de manera descarada por los dueños del monopolio petrolero -vasta ver la vida de su líder sindical y familia.³⁶³ A esto debemos agregar que es un país adicto a la venta de petróleo, presa desde hace cuarenta años de la maldición que entraña obtener ingresos con tan sólo perforar un pozo, un país donde todo gira alrededor del oro negro y quién lo controla; donde todo depende del precio del barril y quien se beneficia con su venta. Donde no importa cómo innovar sino dónde perforar, -día con día acabando nuestra riqueza petrolera -³⁶⁴. Donde no importa crear emprendedores, sino proteger depredadores. Es obvio el persistente saqueo gubernamental en defensa del “patrimonio nacional”, con efectos perniciosos para la economía, para la política, para la democracia y su consolidación.

Además debemos decir que la riqueza petrolera lleva a la política como patronazgo; la política vista como un intercambio de prebendas. En sí, el petróleo no ha fomentado el desarrollo equilibrado; más bien lo ha pospuesto. El petróleo ha facilitado el ascenso de los mexicanos, y ha contribuido a mantenerlos en el mismo lugar. Para muestra un botón, Joaquín Hernández Galicia y Fidel Velázquez, amigos y líderes eternos uno del Sindicato Petrolero y el otro el presidente de la CTM.

³⁶³ Ver anexo de la lujosa vida que lleva la familia Deschamps (anexo 3).

³⁶⁴ Actualmente Akal, el principal campo del activo Cantarell, localizado en aguas someras del Golfo de México, registra un desplome en su producción de 85.5 por ciento en lo que va de la actual administración, revelan los últimos reportes operativos de la Comisión Nacional de Hidrocarburos (CNH). Dicho yacimiento registró una producción de un millón 741 mil barriles diarios entre 2000 y 2007, para posteriormente iniciar una declinación acelerada que lo ha llevado a producir un promedio en lo que va de 2012 de apenas 251 mil barriles de crudo por día. Vid. RODRÍGUEZ J., Israel, “México resentirá la mayor baja en la producción petrolera, anticipan,” Periódico la Jornada, México, Domingo 8 de julio de 2012, p. 28. <http://www.jornada.unam.mx/2012/07/08/economia/028n1eco>. Fecha de consulta: 08 de julio de 2012.

Ambos con una amistad entrañable hasta que el líder de la CTM (Fidel Velázquez) decide traicionarlo para mostrar su apoyo al antes Presidente Carlos Salinas de Gortari.



Fuente: Infolatam. Información y análisis de América Latina³⁶⁵

Nuestro país lleva más de cuatro décadas gastando mal su riqueza, usando los ingresos de PEMEX (empresa perteneciente a los más de 110 millones de mexicanos), para darle al gobierno lo que no puede o no quiere recaudar. Distribuyendo el “excedente petrolero” para financiar partidos multimillonarios y entregándole sin medida más dinero a su líder sindical (Carlos Romero Deschamps). Esto y más cosas lamentables, es lo que ha hecho de forma coparticipe el gobierno con los millones de dólares anuales que recibe gracias a la venta del petróleo.

Y es así como hemos desperdiciado el tiempo y el dinero, ya que en vez de apostarle a la población y educarla, en lugar de invertir en las escuelas, universidades e institutos de investigación, en lugar de remodelar las instituciones para asegurar que la bonanza petrolera se gaste mejor y se vigile adecuadamente, se derrocha en grandes placeres, tanto de la cúpula política como sindical. ¿Acaso hemos visto un líder sindical o delegado pobre? Todos los mexicanos somos testigos de cómo estos pseudo-líderes han acumulado tanta riqueza a su patrimonio personal, por ejemplo, es conocido que el líder Carlos Romero Deschamps cuenta con un yate de lujo en Cancún, nombrado “María Bonita”, así como un “modesto” departamento

³⁶⁵ INFOLATAM, “Peña Nieto sigue la tradición priista de dar un golpe demoledor y un aviso al sindicalismo”, Madrid, 27 de febrero de 2013, <http://www.infolatam.com/2013/02/27/pena-nieto-sigue-la-tradicion-priista-de-dar-un-golpe-demoledor-y-un-aviso-al-sindicalismo/>, Fecha de consulta: 27 de febrero de 2013.

en el exclusivo conjunto Residencial del Mar, mismo que se encuentra en el kilómetro 12 del Bulevard Kukulkán (en la zona hotelera), mismo que está valuado en un millón 350 mil dólares (según avalúos de corredores de dicho lugar); una colección de coches antiguos, valuada en 5 millones de dólares; **además de ser socio de Banorte, y no cualquier socio sino socio mayoritario**; y por si fuera poco debemos mencionar además una lujosa residencia, no en cualquier parte sino en el exclusivo fraccionamiento Paseos de la Reforma en el Estado de México; una flotilla de carros tanque, algunos ranchos y cabezas de ganado³⁶⁶. “Algo inimaginable para un obrero honesto y honrado”. Y la pregunta aquí es: ¿acaso los \$24,633 pesos mensuales que gana como motorista de Pemex alcanza para eso?

Otro caso no menos conocido, es el del líder del Sindicato Mexicano de Electricistas (SME), Martín Esparza, el cual nunca se preocupará por buscar trabajo al haberse extinto Luz y Fuerza del Centro, ya que a sus casi 50 años, no necesitará trabajar jamás, gracias a que en sólo cuatro años de liderazgo sindical amasó una fortuna incuantificable, obtenida de 432 millones de pesos anuales de descuento sobre las cuotas de los agremiados, a razón de tres por ciento cada quincena. Una riqueza que no se sonroja por mostrar, y que muestra con orgullo ante las propias bases sindicales y la clase política, llegando en Julio del 2010 a la Asamblea Legislativa del Distrito Federal en un reluciente automóvil Jaguar de 123 mil dólares. Entre otras excentricidades podemos resaltar su famoso rancho Los Encinos, en el estado de Hidalgo, el cual cuenta con un lienzo charro, gallos de pelea y caballos adquiridos en Europa.³⁶⁷

Esto y más se merece, ya que oficialmente como Secretario General del SME percibía una remuneración de \$25 mil pesos (12 mil 500 por sueldo de empleado y 12 mil 500 por representación sindical) mensuales, pero que él mismo se encargó de incrementar hasta en 372 mil pesos (163 mil pesos más alto que el del presidente

³⁶⁶ Vid. RAMALES OSORIO, Carlos, “CORRUPCIÓN DE LÍDERES SINDICALES EN MÉXICO. Los casos de Leonardo Rodríguez Alcaine y Carlos Romero Deschamps”, México, enero 2010. <http://www.eumed.net/rev/cccss/07/mcro.htm>. Fecha de consulta: 23 de octubre de 2012.

³⁶⁷ Ver imágenes de la propiedad en el (anexo 4). Fecha de consulta: 10 de octubre de 2012.

Felipe Calderón, según la propia Tesorería del SME), gracias a sus audacias al momento de cobrar bonos por productividad, puntualidad, eficiencia y otros, todos discrecionales.

Además debemos mencionar su gran talento que lo llevó acumular bienes del gremio valuados en 18 mil millones de pesos: edificios, escuelas, centros vacacionales y de recreación, gimnasios, áreas deportivas y hasta una duela de bambú de 103 millones de pesos. Un patrimonio sindical acumulado por el SME a lo largo de 96 años de existencia y que él mantiene en sus manos, no sólo en bienes inmuebles, sino también en cuentas bancarias, fondos de ahorro y otros haberes pertenecientes a los afiliados.

Varias páginas me tomaría para mostrar las humildes riquezas de estos tan ilustres personajes que han demostrado de forma descarada e impune la realidad laboral en México –líderes ricos, obreros pobres-.

Otra situación que la corrupción sindical ha propiciado, es que somos un país deficiente en el tema de educación. Como lo he mencionado anteriormente a la clase política mexicana no le interesa o más bien no le urge invertir, en el único bien renovable que salvaría a nuestro país. Somos víctimas de una educación que no le permite a México competir, hablar y relacionarse con el mundo. Víctimas de escuelas públicas que fomentan ciudadanos apáticos, entrenados para obedecer en vez de actuar. Educados para hincarse delante de la autoridad en vez de llamarla a rendir cuentas. Y ante esta catástrofe, lo que más sorprende es la complacencia, la resignación, la justificación gubernamental y la tolerancia social, la cual nos ha arrastrado a una realidad en progresivo deterioro. Una realidad que lleva cargando a más de la mitad de los jóvenes mexicanos completamente fuera de la escuela, produciéndose una escolaridad promedio de tan sólo 8.7 grados, lo que equivale a segundo de secundaria. Donde 56% de los mexicanos evaluados por PISA³⁶⁸ –la

³⁶⁸ Programa Internacional para la Evaluación de Estudiantes, llevado a cabo cada tres años por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico.

mejor métrica internacional- se ubican entre los niveles 0 y 1, es decir, **sin la habilidades mínimas para enfrentar las demandas de un mundo globalizado, competitivo y meritocrático.**³⁶⁹

Son cifras deplorables y alarmantes, que demuestran que nuestra educación está destruida, gracias a la complicidad del coto lucrativo compuesto por el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE) y gobierno. En donde sus dirigentes sindicales, sexenio tras sexenio, se han preocupado más por ofrecer las prebendas a la clase política a cambio de seguir manteniendo sus privilegios sindicales, y prometiéndole apoyo al presidente en turno para que no tenga problemas con el sindicato,.-el más grande de América Latina-. Para que no haya pleitos ni movilizaciones como las de Oaxaca y Morelos. Gobierno tras gobierno ha concebido a la educación pública como una estrategia de pacificación y como vehículo de empoderamiento.



Fuente: Newsweek en español, "El SNTE y la educación que nos deben"³⁷⁰

Es evidente que los miles de millones de pesos que exige y recibe la dirigencia sindical del SNTE son señal de lo mismo. Son señal de las añejas marañas de relación y las viejas formas de complicidad vivas aún y estrangulando la educación de un país que necesita reformarla: la anuencia sindical a cambio de la dadiva gubernamental. Se decía que Elba Esther Gordillo podía manipular presidente tras

³⁶⁹ Énfasis añadido. Vid. DRESSER, Denise, *El país de uno*, editorial Aguilar, México, 2011, p. 38.

³⁷⁰ MONTENEGRO, José Luis, "El SNTE y la educación que nos deben", México, 2 de noviembre de 2013, <http://www.newsweek.mx/index.php/articulo/1022#.UnVtY66FDcc>. Fecha de consulta: 03 de enero de 2013.

presidente. Ese arreglo primigenio había conformado un entramado institucional que otorga concesiones indefendibles al Sindicato, incluyendo el “derecho adquirido” de vender, heredar o intercambiar una plaza de maestro.

En este punto quiero mencionar que, si bien es conocido por todos los mexicanos la vida lujosa que lleva una ahora ex líder sindical con tan sólo dos plazas como maestra (a diciembre de 2011), la primera como Directora de Primaria Foránea y la segunda como Maestra de Grupo de Primaria Foránea, también es importante destacar que su labor por los maestros conforma dos caras, una ya la sabemos cómo herramienta política de presión a costa de venta de votos. Pero también me atrevo a decir que, es una líder que da respuesta a las necesidades de los maestros, **no en la medida esperada cabe aclarar**. Pero debemos tener en cuenta que sin la presión y participación que esta persona ejerce en la política, tal vez las condiciones económicas de los maestros serían peor. No soy nigromante, y por lo tanto no lo pudiera asegurar, pero desde el movimiento del '58, la calidad de vida de los maestros ha aumentado, podemos decir que tienen condiciones menos deplorables que otros trabajadores incluso de empresas privadas, al contar con seguridad social, pensión, aguinaldo, prerrogativas que para muchos es imposible conseguir. Por lo que me queda preguntar ¿Si no existiera la lucha de los líderes magisteriales como Othón Salazar, y la continua presión de Jonguitud Barrios y de Elba Esther Gordillo las condiciones de los maestros fueran mejor? Hagamos una retrospectiva y comparemos la calidad de vida de ahora y hace cuarenta años. Ya que mientras unos pierden “derechos” como la seguridad social, una pensión, e incluso la estabilidad en el empleo, ellos los siguen manteniendo.

Pese a lo rescatable señalado con anterioridad, a la fecha de conclusión de esta investigación, la referida líder magisterial Elba Esther Gordillo, a través de uno de los casos más mediáticos de las últimas décadas en México, fue detenida por las autoridades de seguridad pública y se encuentra enfrentando un proceso penal por delitos relacionados a su fortuna incalculable. Sin duda, es una historia que

reproduce lo sucedido en 1989 con Joaquín Hernández Galicia, ex líder petrolero destituido por él en ese entonces presidente Carlos Salinas de Gortari.

Ahora es momento de comentar sobre otra situación que impera actualmente, el movimiento obrero como instrumento politizado. A pesar de que México cuenta con una estabilidad macroeconómica, al no sufrir en estos años una devaluación grave, no dejan de estar presente los movimientos de las bases sindicales, que muchas veces por no decir la mayoría, son utilizadas como instrumentos de amenaza política más que como reivindicativa de derechos –claro ejemplo, los maestros, y la lamentable muerte de 65 mineros en Pasta de Conchos en 2006, la cual a todas luces muestra que fue un hecho provocado que implicaba el regreso de Napoleón Gómez Urrutia como dirigente del sindicato minero-. Podemos decir que el escenario del auténtico movimiento obrero se encuentra asfixiado, muerto, sin una verdadera ideología de lucha reivindicativa. Vemos a los pobres obreros manifestándose ante las instancias gubernamentales, pero sabiendo que en realidad no van a conseguir lo que exigen, porque es sólo un movimiento de presión política para seguir asegurando los privilegios de las cúpulas sindicales. Y esto ¿por qué se ha permitido?, ¿por qué hemos llegado tan lejos?

La respuesta es muy sencilla, los ciudadanos estamos en un limbo de conformismo, no exigimos la restitución y cumplimiento eficaz de los derechos y no exigimos a su vez las reformas estructurales que necesitamos. Ahí estamos cada uno de los mexicanos, contribuyendo a la lógica compartida del “por lo menos”: por lo menos no robó tanto, por lo menos tengo trabajo aunque no cuento con seguridad social ni estabilidad en el empleo. El “por lo menos” nos está aniquilando y nos está hundiendo.

A lo anterior debemos agregar que nosotros los ciudadanos hemos permitido a los partidos, PAN, PRI, PRD, Partido Verde, etc., sólo piensen en su beneficio, en sus camarillas, en su partido y los votos que necesita comprar. Porque hemos permitido con demasiada frecuencia que los puestos públicos se conviertan en sitios

para la promoción del patrimonialismo y lugares en donde obtener contratos, conseguir vales, tramitar exenciones, eludir impuestos, exigir bonos, emplear amigos, pagar comidas y obsequiar autos, sea cosa fácil.- Claro ejemplo son las 59 *Hummers* que regaló (a través de una rifa) Elba Esther Gordillo-. Porque simplemente lo hemos permitido en todos los niveles de gobierno, en todas las dependencias oficiales, en todos los sitios formalmente dedicados a la promoción “del interés público” cuando quienes laboran allí no saben ni siquiera qué significa.

Por eso vemos como Elba Esther Gordillo no tuvo el menor empacho en regalar tan insignificantes *Hummers*. Por eso vemos a Petróleos Mexicanos gastando de manera despreocupada más de un \$1,329,069 pesos – entre noviembre del 2006 y diciembre del 2007 en la compra de bebidas alcohólicas para los altos ejecutivos de la Torre³⁷¹. Por eso vemos como Carlos Romero, en lugar de guardar discreción sobre su riqueza, presume sus relojes marca Rolex, sus departamentos y barcos. Por eso vemos como los gobernadores exigen miles de millones de pesos para sus arcas en las negociaciones del presupuesto. Porque no se ven obligados a rendir cuentas.

Por eso vemos que las reformas estructurales no avanzan a la velocidad que deberían hacerlo. Porque hemos permitido que esto sea postergado hasta la eternidad. Pero no es culpa solamente de nosotros los ciudadanos, es también culpa del propio sistema que ha propiciado una conciencia colectiva de sumisión y de ignorancia. No creo que la mayoría de los trabajadores sepan la manera de como exigir sus derechos, tanto individuales como colectivos, debido a que no hay una educación laboral que incite al trabajador a exigir a su sindicato que informe el uso y destino de las cuotas, qué hace con el dinero que recibe del patrón o del gobierno, qué hace la dirigencia sindical; es decir, no hay una conciencia de exigencia a las dirigencias. Ciertamente está surgiendo una sociedad que exige poner bajo el escrutinio público la información en manos de las autoridades (y que ahora ya está de cierta manera contemplado en las recientes reformas a la LFT y la Ley del IFAI).

³⁷¹ DRESSER, Denise, *Op. Cit.*, p. 71.

Pero también hay miedo, hay inseguridad, hay incertidumbre, porque la Ley no ha establecido las medidas suficientes para asegurar que esa conciencia y educación colectiva laboral crezca, porque las instituciones de trabajo no han podido brindar la confianza suficiente para que la clase trabajadora y los ciudadanos trabajen de manera conjunta con el Estado (autoridad) por el cumplimiento de los derechos colectivos e individuales, porque no exigimos que las fuentes de trabajo o los propios sindicatos eduquen a sus trabajadores sobre sus derechos. Porque a las cúpulas no les conviene, porque a los pseudo-líderes nos les conviene.

Las consecuencias son previsibles, la educación será cada vez peor, el trabajo será un artículo de lujo, seguiremos siendo una nación de producción tortillera, seremos un país sin petróleo, pero eso sí, con líderes sindicales brutalmente millonarios, seremos un país sin inversión, sin investigación y sin empresas competitivas. Y la única riqueza renovable (los ciudadanos) estaremos hundidos en la pobreza y a la sombra de la sumisión. Porque en el momento indicado no lo supimos exigir.

9.3 Principales retos que debe enfrentar el sindicalismo.

Ante la realidad del nuevo siglo y sus nuevas formas de pensar, vivir y trabajar, resulta indudable que el sector sindical, tendrá que ser reinventado. Y que algunos de los grandes retos serán: aglutinar dispersiones sindicales; profesionalizar y capacitar el liderazgo, generar empleos, resolver antagonismos; diseñar estructuras de control de excesos de poder; pero principalmente: a) Reforzar la democracia sindical, b) Transparentar sus ingresos, c) Rendir cuentas, d) Buscar fórmulas necesarias que hagan frente a los cambios económicos mundiales, y e) Desarticular la vida interna “el corporativismo”.

Ya que en la medida en que los sindicatos tengan una cierta capacidad para integrar intereses colectivos y transmitirlos a la organización, defendiendo sus

preferencias de forma articulada y presentándolas ante otros actores sociales y políticos, se puede lograr tener mayor capacidad de actuar como organizaciones promotoras de intereses y conseguir un mayor bienestar para el conjunto de la sociedad.

Es impostergable que el sindicalismo mexicano deje de operar a través de los contratos de protección; del paternalismo estatal; de proyectos y visiones dispersas; de pseudo líderes- desvirtuadores del verdadero liderazgo sindical-, y de falta de visión negociadora. Debemos luchar por acuerdos de beneficio mutuo con la parte patronal, a través de proyectos saludables y de interés general, que sin duda edificados sobre los cimientos de un esquema de salarios remuneradores, dinamicen el mercado interno para la generación de empleos verdaderamente dignos. Por lo que bajo este objetivo, le corresponde a la clase trabajadora el redoblar con empeño la excelencia laboral, mirando siempre por la buena marcha de sus fuentes de trabajo, y exigiendo en todo momento a sus sindicatos afrontar con solidez, unión y creatividad los grandes retos laborales y económicos del presente.

Por lo que ahora es momento de ahondar un poco más en el estudio de cada uno de los problemas que ha ido debilitando nuestro sindicalismo, empezando por la pobre regulación en materia de transparencia y rendición de cuentas (y que a pesar de la actual reforma de noviembre de 2012 a la LFT, siguen existiendo grandes deficiencias). Después, abordaré con algunos ejemplos la fuerte opacidad de los líderes sindicales, la cual ha impedido durante años el acceso a la información que no sólo los agremiados tienen derecho a saber, y en donde la labor del IFAI, a paso firme, ha podido ir desmembrando la compleja telaraña del corporativismo. Y dejando al final de la presente investigación un tema no menos importante, el ejercicio indiscriminado de la huelga y sus consecuencias tanto jurídicas como económicas y sociales.

9.4 Concepto, importancia, alcances y limitaciones de la Transparencia Sindical.

El tema de la transparencia sindical es complejo y espinoso en nuestro país, porque toca un elemento clave de relaciones laborales en el que la secrecía y la ausencia de rendición de cuentas son consustanciales con las reglas de control y subordinación que se ejercen sobre los trabajadores para lograr su inmovilidad e indefensión.

Mantener en secreto el nombre, domicilio, estatutos, integración y duración de la directiva, así como el régimen patrimonial, la existencia y contenido de la contratación colectiva, se ha considerado esencial para que los sindicatos sometidos al gobierno y a los empresarios subsistan sin riesgos de oposición o cambio de rumbo. La oscuridad busca, en esencia, impedir a los trabajadores el ejercicio de sus derechos colectivos más allá de que se adornen de sofisticados argumentos jurídicos o de una falsa defensa de autonomía sindical buscando, precisamente, un efecto contrario a la misma.³⁷²

El control laboral constituye un elemento fundamental para condicionar la suerte de la contratación colectiva y, por ende, el valor y las condiciones de la fuerza de trabajo. El tan sólo pensar que los trabajadores pudieran recuperar la conducción de sus sindicatos, que pudieran acceder a votaciones realmente democráticas para decidir su vida colectiva o conocer datos relativos a los recursos con los que cuenta la directiva sindical por la vía de las cuotas sindicales o mediante otros medios de ingreso otorgados por parte del empleador, pone nerviosos a patrones, gobierno y a los líderes beneficiados por este sistema escabroso de subordinación. La transparencia y la rendición de cuentas cuestionan una visión, una autentica cultura laboral que considera que los mecanismos de sometimiento vigentes son esenciales para mantener la paz laboral ya que, a su juicio, **“los trabajadores no tienen la**

³⁷² En páginas posteriores expondré algunos casos en lo que los sindicatos han utilizado dichos argumentos para seguir protegiendo la opacidad en la que viven.

capacidad para decidir con madurez y responsabilidad el ejercicio de sus derechos colectivos.”

Esta cultura de control se ha fortalecido y permeado en el conjunto de las instituciones; su producto más evidente son los llamados: “contratos de protección patronal”, los cuales abarcan más del 90% de los centros de trabajo,³⁷³ es decir, sólo un trabajador de cada 100 se ubica en un sindicato con niveles mínimos de decencia (utilizando el concepto acuñado por la Organización Internacional del Trabajo). A manera de ejemplo y de forma sintetizada, expondré tal situación, lo cual fue posible gracias a la investigación realizada por José Alfonso Bouzas Ortiz, Luis Oliver Reyes Ramos y Mario Vega Huerta, especialmente sobre sindicatos registrados en el Distrito Federal (del año 2001 al 2008), y aunque no revela de la realidad de los grandes sindicatos tradicionales nacionales, sí nos proporciona una visión sobre el cáncer que ha permeado al sindicalismo y a la contratación colectiva en la pequeña y mediana empresa.³⁷⁴

Dentro de esta investigación, se demuestra en resumen que:

a) El sindicalismo corporativista, ha hecho del ser líder sindical una profesión para beneficio propio y no para el servicio de sus iguales, en donde a su vez se ha permitido y fortalecido su presencia gracias a la colocación de familiares y amigos, como representantes en diversos sindicatos. Podemos ver por ejemplo, que la contratación colectiva se encuentra en pocas manos, y entre éstas, los delanteros son perfectamente identificables (basta ver las organizaciones registradas bajo la representación de Carlos Humberto Aceves del Olmo³⁷⁵, de Víctor Manuel Mendoza Pantoja³⁷⁶ y el llamado *Zar de los Contratos*

³⁷³ Según datos arrojados en la investigación realizada por José Alfonso Bouzas Ortiz, Luis Oliver Reyes Ramos y Mario Vega Huerta Reyes. Vid. BOUZAS ORTIZ, José Alfonso, REYES RAMOS, Luis Oliver, VEGA HUERTA, Mario, “Evaluación de la Contratación Colectiva en el Distrito Federal” editorial Friedrich Ebert Stiftung, México, Junio 2009, pp. 19 y 76.

³⁷⁴ Para profundizar más en este tema. Vid. *Idem*.

³⁷⁵ Quien fuera senador plurinominal (2006-2012) por el Partido Revolucionario Institucional y quien fuera Presidente de la Comisión del Trabajo y Previsión Social de la Cámara de Senadores de la LX Legislatura.

³⁷⁶ El líder Víctor Manuel Mendoza Pantoja, y otros 10 familiares (aproximadamente) son dirigentes sindicales de diversas organizaciones que operan en empresas empacadoras de alimentos, de la industrialización de la madera, del hierro, del papel, del plásticos, de productos químicos, de la metalúrgica, de fabricación de artículos electrónicos, de trabajadores estibadores, de trabajadores de restaurantes, de trabajadores de confección, de trabajadores de mantenimiento y servicios, de empleados y

Colectivos de Protección Patronal, el señor Ramón Martínez Gámez³⁷⁷ (ver lista, anexo 5). Estas personas son apenas una pequeña parte del círculo de todos aquellos líderes que manejan a las organizaciones sindicales como un verdadero negocio mercantil.

b) Nuestro sistema laboral, ha sido presa de imposiciones corporativistas, en donde la complacencia e incluso la promoción por parte del gobierno ha permitido la degradación de las condiciones de trabajo y explotación salvaje de la mano de obra, construyéndose un país, en el cual para los trabajadores, la acción colectiva cada vez es más lejana.

c) Una realidad en la que aquellos que administran los sindicatos y los contratos colectivos de trabajo, han hecho de la figura del líder sindical, una profesión para beneficio propio y “no para el servicio de sus iguales”, en donde la negociación con empresas y gobierno impiden a toda costa, retomar los fines de la organización y de la negociación colectiva. Aquellos que han dejado prácticamente en calidad de letra muerta el derecho a negociar las condiciones de trabajo, al no aceptar que se registren cambios en los contratos colectivos y sigan permaneciendo en las condiciones mínimas de ley.

d) Una confabulación por parte del gobierno, empresarios, y sindicatos, de firmar el contrato colectivo, mucho antes de que las empresas empiezan a contratar personal y a operar, obligando a los trabajadores que ingresan a firmar junto con su contrato, su afiliación sindical. Demostrando a todas luces, el poco interés por parte de la dirección sindical de definir con sus representados y de

sanatorios y de trabajadores de escuelas y funerarias. Además la STPS reporta también a Israel Mendoza Bazán como presidente de la Federación Obrera Sindical y con domicilio común, a Oscar Rodolfo Mendoza Aparicio como secretario general del Sindicato de Trabajadores, Choferes de Transportes de Productos Manufacturados, Semi-Facturados, Similares y Conexos de la República Mexicana, así como Silvia Mendoza Pantoja, quien es secretaria general del Sindicato Presidente Benito Juárez de Trabajadores y Empleados de la Industria Química, Farmacéutica y Laboratorios de la República Mexicana.

³⁷⁷ Ramón Martínez Gámez, quien fuera líder del Sindicato Progresista de Trabajadores del Ramo de Alimentos, según el Registro de la Junta Local. Para tener conocimiento de por qué se le denomina el *Zar de los Contratos Colectivos de Protección Patronal*, ver anexo 5. Actualmente tanto dicho sindicato como la Federación Sindical Coordinadora Nacional de Trabajadores es dirigida por María del Carmen I. Espinoza Souza.

informar a sus “agremiados” quien es su representante y las condiciones bajo las cuales fue contratado.

Lo anterior, es fundamento para argumentar que en el sistema interno de las organizaciones, es casi imposible hablar de: elecciones auténticas, de un acceso eficiente a la información, tanto en los temas sindicales internos, como en el proceso bilateral con el empleador, o de que se consulte y voten las decisiones trascendentales, especialmente en el curso de la negociación del contrato y las condiciones generales de trabajo.

Un renglón fundamental del sistema de control, estriba en impedir a los trabajadores el ejercicio del derecho de huelga al tener dichas organizaciones total dominio, toda vez que sus representaciones legales son las únicas facultadas para promover, y en su caso, estallar el movimiento de huelga. Por lo que tal situación, impide a todas luces que este medio de defensa se lleve a cabo. Ello explica en buena medida el número tan bajo de huelgas que existe en nuestro país³⁷⁸.

El llamado corporativismo sindical nacido en la segunda década del siglo pasado ha sufrido muchas transformaciones. En la medida en que el Estado cedió espacio en la vida económica, el sector patronal lo ocupó, convirtiéndose en el factor determinante en la vida de la mayor parte de los gremios, especialmente en el sector privado. Esta complicidad tridimensional, gobierno-empresarios-líderes corporativos, se convirtió en un obstáculo frente al proceso de participación democrática de los trabajadores. Una de las condiciones necesarias, si bien no suficiente para superar esta situación, estriba precisamente en el acceso a la información veraz.

Al observar las características particulares de nuestro modelo laboral, es importante identificar las causas por las cuales la transparencia sindical transita con tanta dificultad. La resistencia a la transparencia laboral no es privativa de gobiernos

³⁷⁸ Pero como reitero, aunque sea un número bajo de huelgas, no deja de ser una amenaza cuando son ejercidas por sindicatos que sólo quieren la titularidad del contrato colectivo sin en realidad buscar defender los derechos de los trabajadores.

emanados de un solo partido político. Así lo acredita el hecho de que en todos los estados de la República, salvo en parte de la ciudad de México y en la jurisdicción federal, los trabajadores no tengan plenamente aún la posibilidad de acceder al nombre o domicilio de su propio líder sindical. Al formularse la consulta sobre estos datos se desata un mecanismo de autoprotección institucional inmediato. ¿Por qué lo pregunta? ¿Para qué quieren saber esta información? Éste fue el caso de una investigación directa realizada por un grupo de estudiantes en el estado de Chihuahua que necesitaban información sobre el contenido de contratos colectivos, estatutos y tomas de nota de los sindicatos titulares en varias empresas, dos de ellas maquiladoras.

En respuesta, el informe de los estudiantes resultó aleccionador: fueron advertidos por parte de la autoridad de las dificultades que generaba su solicitud; en uno de los casos, a uno de los solicitantes que ya ejercía actividades de litigante le fue incluso señalado que podía tener dificultades en su futuro profesional; a otro se le dijo que su solicitud quizá podría ser atendida de manera informal, pero no aceptada oficialmente para no generar precedente. Por lo que sin duda demuestra la tradición de comportamiento de las direcciones sindicales, como de las más respetables mafias. Y lo más alarmante es que este tipo de prácticas amenazadoras, sucede en pleno siglo XXI, 33 años después de que el derecho a la información fuera elevado a rango constitucional³⁷⁹ y cuando en todo el mundo el derecho a la información, es un derecho humano fundamental.

La transparencia sindical en México enfrenta obstáculos de diferentes dimensiones. La primera se relaciona con la información que obra en poder de las entidades públicas. Aunque hay que reconocer que en este espacio se ubican ciertos progresos (que más adelante señalaré); la segunda dimensión se refiere a los empleadores que son factores decisivos en el control ya señalado de la contratación colectiva y en consecuencia, muy activos en impedir que este proceso avance aun cuando, teóricamente, les debería ser un tema ajeno. Me permitiré señalar una

³⁷⁹ El derecho a la información fue consagrado en nuestra Carta Magna, en 1977.

experiencia que el gran laboralista Arturo Alcalde Justiniani vivió durante los años 2001-2002 en la Comisión Nacional para la reforma laboral, donde él, junto con Héctor Barba García (ambos representantes de la Unión Nacional de Trabajadores), presentaron propuestas en materia de transparencia laboral y sindical, llevándose un amargo sabor de boca, al darse cuenta de quienes más se opusieron fueron las organizaciones empresariales, incluso con mayor energía que las representaciones sindicales corporativistas.³⁸⁰ Obviamente estas organizaciones consideran este terreno como propio y que cualquier avance en la materia finalmente expondría a la luz pública los arreglos que han construido a través del tiempo, para impedir el acceso de los trabajadores al ejercicio pleno de sus derechos. Una tercera dimensión, se ubica en el plano interno de los sindicatos, en donde los liderazgos que tienen una visión patrimonialista de su ejercicio gremial, se oponen a la transparencia poniendo como pretexto la autonomía, al grado de ejercer acciones de defensa constitucional cuando se pretenden establecer normas que avancen en el ejercicio de la transparencia.

Los avances y limitaciones en la transparencia sindical se reflejan con bastante claridad en las consultas realizadas por ciudadanos y trabajadores ante el Instituto Federal de Acceso a la Información Pública Gubernamental (IFAI), y en donde además sus resoluciones fueron generando opiniones que constituyeron una especie de jurisprudencia sumamente valiosa en la materia, coadyuvando a que al día de hoy, este tema ya se encuentre regulado en la propia Ley Federal del Trabajo. Lo negativo de este panorama es que algunas organizaciones sindicales (las cuales más adelante mencionaré), al resistirse a transparentar información, han llegado incluso a buscar la protección constitucional, alegando lesiones a sus garantías fundamentales. La observación y el seguimiento de las consultas de las resoluciones de los tribunales y el sentido de diversos proyectos de ley provocan un escenario aleccionador sobre la difícil travesía de la transparencia laboral y sindical.

³⁸⁰ Vid. ALCALDE JUSTINIANI, Arturo y otros, "Correo Ilustrado", *periódico la Jornada*, México, noviembre 2002, <http://www.jornada.unam.mx/2002/11/29/correo.php>. Fecha de consulta: 14 de noviembre de 2012.

9.4.1 Marco Normativo y Definiciones Fundamentales en la Materia.

Como bien sabemos, la fuente jurídica originaria del derecho a la información la encontramos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 6º, modificado por la reforma publicada en el *Diario Oficial de la Federación*, el 6 de diciembre de 1977, para ampliar el histórico derecho a la libertad de expresión, añadiendo a dicho artículo diez palabras: “*el derecho a la información será garantizado por el Estado*”. Así, en el marco de la reforma política impulsada ese año, quedó plasmado uno de los derechos humanos fundamentales contenidos en diferentes instancias de derechos humanos a nivel mundial; por ejemplo el artículo 19 de la Declaración Universal de los Derechos del Hombre, el artículo 10 del Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales; el artículo 19 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; y el artículo 13 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, los cuales reconocen que la concepción moderna de la libertad de expresión, implica una trilogía de libertades relacionadas agrupables en dos vertientes: por un lado, a) El derecho a informar y emitir mensajes (el cual supone el derecho a difundir informaciones y opiniones y que toman en cuenta el punto de vista del emisor) y, por el otro, b) El derecho a ser informado (que comprende los derechos de investigar y recibir informaciones y opiniones desde la perspectiva del receptor).³⁸¹

Y es a partir de dicha reforma, que el derecho a la información garantizado por el Estado se convierte en un derecho fundamental de las personas para acceder a la verdad, como bien lo expresa el jurista Miguel Carbonell: “Al margen de su carácter instrumental respecto de otros derechos fundamentales, la información tiene un valor propio. A partir de ese valor propio se puede entender, por ejemplo, que forma parte del derecho a la información el derecho a la verdad que [...] ha jugado un papel esencial en la investigación de graves violaciones a los derechos humanos”.³⁸²

³⁸¹ Véase “Dictamen de las Comisiones Unidad de Puntos Constitucionales y de la Función Pública”, en *Proyecto de Decreto por el que reforma el Artículo 6 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, 2007.

³⁸² CARBONELL, Miguel, *El derecho de acceso a la información como derecho fundamental*, LÓPEZ-AYLLÓN, Sergio (coordinador), *Democracia, Transparencia y Constitución. Propuestas para un debate necesario*, México, UNAM-IFAI, 2006.

Treinta años después se produce una segunda reforma al artículo 6º Constitucional, a partir de un proceso que incluyó la aprobación de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental (junio 2002), y que en los consiguientes años puso en marcha la promulgación de diversas leyes sobre la materia en los estados de la república y en el Distrito Federal.

Los diferentes enfoques, contenidos y alcances de las leyes estatales, impactados por factores de carácter político y burocrático, provocaron una gran heterogeneidad normativa en la aplicación de este derecho, lo que llevó a un sinnúmero de propuestas, provenientes tanto de gobiernos estatales como de actores de la sociedad civil y política, demandando cambios que condujeran a cierta uniformidad en la materia, es decir, la necesidad de implementar un diseño de base constitucional análoga para todo el país, capaz de garantizar que todos los ciudadanos cuenten los mismos medios y con las mismas oportunidades de conocer la información que producen los poderes públicos.

Todo esto llevó a los legisladores federales a reconocer las deficiencias en el proceso de construcción del ejercicio de este derecho y a concretar una propuesta para establecer criterios mínimos a nivel nacional que hicieran congruente y no contradictorio, el derecho de acceso a la información³⁸³. Así, el 20 de julio de 2007 fue publicada en el *Diario Oficial*, la adición de un segundo párrafo al ya mencionado artículo 6º Constitucional, que consta de siete fracciones y tres artículos transitorios. Las tres primeras fracciones constituyen principios fundamentales, las tres siguientes desarrollan las bases operativas que deben contemplar las leyes estatales en la materia y la última sanciona su inobservancia.

Lo anteriormente mencionado es importante, porque al detenernos en el análisis de la reforma y estando vigentes hasta la fecha, constituyen la base a partir de la cual se construyeron y modificaron, después de 2007, las legislaciones

³⁸³ A partir de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental y de las leyes equivalentes aprobadas por el resto de los estados de la República, se han establecido condiciones que mejoran, aunque con deficiencias aún importantes, el derecho de los mexicanos de acceder a documentos que testimonian la acción gubernamental y el uso de los recursos públicos.

estatales en materia de acceso a la información, transparencia y rendición de cuentas y porque esto en definitiva, nos permitirá acercarnos a un tema fundamental sobre este apartado, es decir a los avances y limitaciones de la transparencia sindical.

“Para el ejercicio del derecho de acceso a la información, la federación, los estados y el Distrito Federal, en el ámbito de sus respectivas competencias, se regirán por los siguientes principios y bases”, dicta el segundo párrafo del artículo 6º y prosigue a enumerar sus diferentes fracciones, en donde la primera establece que: “toda la información en posesión de cualquier autoridad, entidad, órgano y organismo federal, estatal y municipal, es pública y sólo podrá ser reservada temporalmente por razones de interés público en los términos que fijen las leyes.”³⁸⁴

Es importante destacar el principio que involucra tal planteamiento al considerar toda la información del Estado como pública y, por lo tanto, como propiedad de los ciudadanos. Ya que para garantizar el contenido esencial del derecho de acceso a la información pública, se requiere del principio general que reconoce la propiedad ciudadana de la información y la obligación que tiene toda autoridad de entregar la información solicitada por cualquier persona. Fundamento suficiente para que todos los ciudadanos, sin excepción alguna, tengan derecho a saber los ingresos que por cualquier motivo fueron o serán otorgados por el gobierno a los organismos sindicales.

Por otro lado, existen razones de interés público que sirven de fundamento para la clasificación de información como “reservada”, a lo que debemos añadirle lo estipulado en la fracción II, que establece la protección de información relativa a la vida privada de las personas o datos personales. Las razones de interés público son resumidas como aquellas que se refieren a la seguridad nacional, la seguridad pública, las relaciones internacionales, la economía mundial, la vida, salud o seguridad de las personas, estableciéndose una interpretación que debe ser

³⁸⁴ Artículo 6º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

“restringida y limitada”, es decir, que **su aplicación de limitarse a lo estrictamente necesario para la protección de un interés público preponderante y claro**; sin embargo, en esta interpretación agregan que debe prevalecer el principio de “máxima publicidad”. A lo que también debemos destacar el carácter de “temporalidad” que se da a la información que en su momento sea considerada como reservada.

Lo anterior, nos lleva a considerar que en materia sindical, todas las instancias gubernamentales cuya función esté relacionada con el trabajo y los trabajadores, **deben poner a disposición de cualquier persona información que contienen sus archivos, con las modalidades de reserva establecidas por las normas.** Éste sería el caso, por ejemplo, en el ámbito federal de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, y en el ámbito local, las Juntas de Conciliación de cada entidad federativa, las Procuradurías de Trabajo, los tribunales laborales y demás instancias públicas. Solamente en relación con el registro de organizaciones sindicales y contratos colectivos de trabajo, la Secretaría del Trabajo y las Juntas Locales requieren de los actores, documentación que obra en sus archivos, como son: actas de asamblea, estatutos, designación de mesas directivas, listas de miembros del sindicato con sus generales, y la copia de los contratos colectivos de trabajo. Por lo que podemos determinar, que las organizaciones sindicales, no pueden argumentar en contra u oponerse a la publicación de tales documentos. Y ahora mucho menos con la reforma publicada en el mes de noviembre de 2012.

De igual manera, la fracción tercera se refiere al derecho de cualquier persona a acceder de forma gratuita a la información pública sin condiciones, y sin necesidad de acreditar interés alguno para el ejercicio de este derecho. Así mismo, la cuarta fracción contempla el derecho de revisión, cuando la información sea negada por los entes obligados, dicha revisión estará a cargo de órganos u organismos imparciales que gocen de autonomía operativa, de gestión presupuestaria y de decisión.

(También debemos entender que los recursos en favor de los solicitantes, no quedan en la revisión como única instancia, sino que incluye el derecho de amparo.)

Por su parte, la fracción quinta plantea que los sujetos obligados por ley deben publicar, en los medios electrónicos disponibles, el ejercicio de los recursos públicos, así como los “indicadores de gestión”. Estos indicadores ayudan a medir la eficacia y eficiencia de la acción gubernamental.

A partir de dicha disposición constitucional, no se hicieron esperar numerosos amparos, en donde la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha resuelto, en forma general, en favor del derecho de acceso a la información. Ciertamente debemos mencionar un logro importante que consolida la fuerza y colaboración por parte del poder judicial con el IFAI, ya que en febrero del año 2012, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, a través de la Primera Sala, resolvió que las resoluciones del Instituto Federal de Acceso a la Información Pública Gubernamental son definitivas e inatacables, por lo que obligan de manera contundente a los entes obligados.³⁸⁵ Sin duda refleja la unión política en lucha por la transparencia y constituye un gran freno a las prácticas de opacidad y secrecía.

Ahora bien, de acuerdo con la opinión de diversas organizaciones no gubernamentales, investigadores, y activistas, el proyecto que dio paso a la reforma constitucional de 2007 dejó fuera, al menos cuatro temas trascendentales: 1) La inclusión de los partidos políticos,³⁸⁶ los sindicatos y otros agentes privados con actividades de interés público como sujetos obligados; 2) La mención expresa de la obligación de generar información y conservarla, lo cual también implicaría un aumento de presupuesto para que las diversas instancias gubernamentales pudieran establecer una infraestructura eficiente; 3) La comprensibilidad de la información que se difunde y; 4) La obligación de generar información sobre la recaudación fiscal.

³⁸⁵ Vid. **Anexo 6**, Tesis aislada; 10a. Época; 1a. Sala; S.J.F. y su Gaceta; Libro V, Febrero de 2012, Tomo 1; Pág. 657, rubro: *INSTITUTO FEDERAL DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA. EFECTOS DE SUS RESOLUCIONES*.

³⁸⁶ Debemos decir que aunque los partidos políticos no aparecen como sujetos obligados ante el IFAI, si rinden cuenta a los respectivos organismos electorales. Sin embargo el ahora presidente Enrique Peña Nieto, presentó ante el Congreso de la Unión, una reforma a la Ley del Instituto Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública para establecer como entes obligados tanto a los partidos políticos como a sindicatos. .

Consideramos que la exclusión planteada en el inciso 1 referido a las organizaciones sindicales, dio pie para que el derecho a la información y la transparencia en el ámbito laboral y sindical, fuera finalmente contemplado en la reforma laboral operada en el año de 2012, pero cuya efectividad todavía nos queda por comprobar.

9.4.2 Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental.

Como sabemos, esta ley tiene ya 10 años y tiene como finalidad proveer lo necesario para garantizar el acceso de toda persona a la información en posesión de los Poderes de la Unión, órganos constitucionales autónomos, y cualquier entidad federal.

Dentro de su cuerpo normativo, el artículo 3 fracción XIV, precisa los sujetos obligados: el Poder Ejecutivo Federal, la Administración Pública Federal, la Procuraduría General de la República, el Poder Judicial de la Federación, el Consejo de la Judicatura Federal, los órganos constitucionales autónomos, los tribunales administrativos y federales y cualquier otro órgano federal. Actualmente, está en discusión ante el Congreso incluir como sujetos obligados a los sindicatos y partidos políticos.

En el mismo sentido, el artículo 6º hace mención a la interpretación que deberá ser utilizada como marco, incluyéndose: la Constitución Política, la Declaración de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, la Convención Americana sobre Derechos Humanos, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, y demás instrumentos internacionales suscritos y ratificados por el Estado mexicano.

Así mismo, como ya lo mencioné anteriormente, la ley plantea como excepción a las obligaciones de transparencia, la información reservada prevista en sus artículos 13 y 14. En general se refieren a la información cuya difusión pueda

comprometer la seguridad nacional, pública o la defensa nacional; dañar la estabilidad financiera, económica o monetaria del país; poner en riesgo la vida, la seguridad o la salud de cualquier persona; o causar un serio perjuicio a las actividades de verificación, prevención o persecución de los delitos; la impartición de justicia; la recaudación de contribuciones y las estrategias procesales en procesos judiciales o administrativos.

Igualmente, el artículo 18 considera como excepción la información confidencial, es decir, la que es entregada con tal carácter por los particulares a los sujetos obligados, y los datos personales que requieran el consentimiento de los individuos para su difusión. No se considera como información confidencial aquella que se encuentre en los registros públicos o en fuentes de acceso público. En este rango encontramos por supuesto, el Registro Público de la Propiedad, el Registro de Asociaciones y Archivo de Contratos Colectivos de Trabajo a cargo de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, respectivamente. Aquí es importante citar al investigador Luis Emilio Giménez Cacho, el cual argumenta que:

A partir de la transparencia, que es también un instrumento para la rendición de cuentas de la administración pública, los ciudadanos tendríamos derecho a esperar que los registros de asociaciones sean cada vez más confiables, proporcionen una visión realista de lo que es hoy el archipiélago sindical, y se convierta al menos en un instrumento de depuración de las más ostensibles irregularidades.³⁸⁷

Además una disposición clave para el tema de la transparencia y rendición de cuentas, es la establecida en el artículo 12 que a la letra enuncia lo siguiente: “Los sujetos obligados deberán hacer pública toda aquella información relativa a los montos y las personas a quienes, entreguen por cualquier motivo, recursos públicos, así como los informes que dichas personas les entreguen sobre el uso y destino de dichos recursos”. Es esta norma la que ha servido como fundamento de diversas solicitudes de información sobre los recursos públicos que perciben las

³⁸⁷ GIMÉNEZ CACHO, Luis Emilio, “La Transparencia y los Sindicatos”, Acervo de la biblioteca jurídica virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM, México, 2007, p. 172. Vid. <http://www.bibliojuridica.org/libros/6/2505/10.pdf>. Fecha de consulta: 15 de enero de 2013.

organizaciones sindicales, tanto del ámbito público como privado, y el uso y destino que éstas dan a dichos recursos. Lo cual ahondaré en un subcapítulo aparte.

Así mismo la ley establece en su artículo 32, la obligación de todas las dependencias y entidades de asegurar el adecuado funcionamiento de los archivos, así como de elaborar y poner a disposición del público una guía simple de sus sistemas de clasificación y catalogación y de la organización del archivo. Lo cual nos lleva a preguntar, si realmente estamos listos para poder implementar políticas y guías que faciliten y promuevan el uso transparente de la información, ya que no sólo es combatir la opacidad y secrecía, es un tema que requiere hablar sobre capacitación de los servidores públicos, de aumentar el presupuesto, de la creación de programas especiales que den apertura a la información a través de internet, de educación civil que fomente a la sociedad a ser crítica, evaluativa sobre la actuación no sólo gubernamental sino también de aquellas instituciones privadas de carácter social, entre otras cosas. Es decir, la tarea no es fácil, pero tampoco imposible.

9.4.3 La lucha ejemplar del IFAI por acabar con las prácticas corporativas.

En relación con las definiciones que el IFAI provee acerca de la transparencia sindical, han constituido un freno importante a la opacidad que insisten en mantener los entes públicos, (en especial los responsables del área sindical) y que a todas luces constituyeron un camino hacia su reglamentación en la propia ley laboral, obligando a la apertura de archivos importantes de información. A esto debemos sumar las diversas opiniones que consideraron este tema urgente, como así lo expresó el comisionado presidente del Instituto de Acceso a la Información Pública del Distrito Federal, el señor Oscar Guerra Ford, en el sentido de que es un asunto vigente sobre todo en estos tiempos de crisis donde en los sindicatos hay recursos públicos que se necesitan de forma apremiante ahorrar.

Decidí documentar distintas resoluciones del IFAI, que sin duda rompieron con el ostracismo de las organizaciones sindicales confabuladas con la actitud de secrecía por parte de las instancias gubernamentales, que se oponen a la transparencia y la rendición de cuentas en esta materia.

Pero no sin antes compartir con ustedes algunas reflexiones que tuve la oportunidad de dialogar en una entrevista realizada el día 07 de febrero del 2012, a la Dra. María Marvan Laborde,³⁸⁸ ex comisionada del Instituto Federal de Acceso a la Información Pública Gubernamental, ahora actual consejera del Instituto Federal Electoral.



Dentro de esta enriquecedora entrevista, tuve la inquietud de preguntarle si realmente los empresarios, los líderes sindicales y el Estado como autoridad laboral, están listos a negociar y trabajar de forma conjunta para abrir paso a la transparencia sindical. Esta inquietud, surgió al ver por ejemplo la propuesta de reforma del Partido Acción Nacional en el año 2010, donde el tema de la democratización y transparencia sindical era un aspecto toral de transformar. A lo que la Dra. María Marván me dejó algo muy claro, al enfatizar que los organismos nunca están listos, (entendiéndose componente empresarios y Estado) y las resistencias a la transparencia siempre van a existir,³⁸⁹ por consecuencia la única manera de acabar

³⁸⁸ Dicha entrevista realizada en las instalaciones del Instituto Federal Electoral.

³⁸⁹ Al declarar que la resistencia a la transparencia siempre va a existir, citó de forma extraordinaria al sociólogo Robert Michels, sociólogo de las elites, el cual explica claramente que donde hay una elite, hay poder y hay resistencia a compartir información,

con esa resistencia es través de las leyes, pero aquí es donde surge la duda de si es verdad que las leyes son el único instrumento legal eficaz que garantiza la transparencia sindical, porque sería entonces imposible creer que nuestros legisladores en verdad estén listos para dar ese paso (cuando en nuestro Congreso, siempre los “líderes” sindicales son los que detienen los avances). Entonces, la pregunta que me surge es: ¿cómo podemos hacer que realmente sea la ley ese instrumento eficaz? A lo que ella me respondió: la exigencia ciudadana.

Y la exigencia ciudadana, como lo he mencionado en párrafos anteriores, está con paso firme. Dentro de esta enriquecedora entrevista, la Dra. Marván destacó la labor del IFAI y a su vez expresó que existe una gran preocupación por la transparencia sindical, sobre todo en este sexenio, ya que con las reformas que se han realizado a la Ley Federal de Transparencia, se han dado pasos muy importantes, por ejemplo, señaló que no todo mundo está consciente de que en la página de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje se ha dado un gran logro, actualmente se pueden consultar dentro de su portal de internet los contratos colectivos, lo cual es completamente nuevo. De igual manera, señaló que uno de los grandes retos a los que se enfrentó el IFAI, fue cuando los propios trabajadores sindicalizados empezaron a pedir a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social las listas de los miembros de sus propios sindicatos, así como las Tomas de Nota, y claramente el hecho de que eso haya sucedido y que haya habido presión para que esto sucediera desde los propias bases sindicales, apunta por lo menos en una dirección, es decir nos apunta sobre la preocupación que tienen las bases laborales de saber lo que hacen sus dirigencias sindicales y que esto se extiende **no sólo a sindicatos privados, sino también a sindicatos estatales**, es decir, hay una preocupación de los trabajadores sindicalizados de saber que se hacen con sus cuotas, de saber si la Toma de Nota se hizo conforme a derecho, y quienes son los que están registrados como miembros del sindicato.

y una tendencia a reproducir los mecanismos que hacen fuerte a esa elite, es decir mantener la información en la opacidad y en la secrecía. (Vid. Anexo 7 entrevista a la Dra. María Marván Laborde.)

En aquel entonces, al existir esta creciente exigencia de la transparencia y rendición de cuentas sindical, también se reclamaba la necesidad de una reforma laboral. Sabemos que en México esta relación tripartita siempre se ha caracterizado por ser una relación compleja de negociación. Pero debemos estar conscientes de que en los jóvenes, cuyos padres vivieron bajo la conciencia popular de la opacidad en donde sus derechos eran cada vez más sometidos a los intereses de la clase empresarial y política, está surgiendo en ellos una conciencia que demanda transparencia y acceso a la información, **pero con un acceso fidedigno a los documentos públicos, es decir, ya no sólo se satisfacen con saber qué es lo que se ha logrado o simplemente escuchar algunos datos que la autoridad (llámese gobierno, líderes empresariales, sindicales) comunica, sino que al día de hoy quieren la información de forma física en sus propias manos.** Es por esta exigencia que debió existir una reforma laboral en materia sindical que garantizara de forma integral el acceso a la información, lo que de suyo no ocurrió con la reforma vigente a partir del 1 de Diciembre de 2012.

Lo que era necesario o lo que debió acontecer en la reforma alcanzada, era una modificación legal que contemplase de manera enunciativa y explícita un catálogo o una lista de información que pueda ser conocida por cualquier ciudadano, y otra que deba ser exclusiva del conocimiento de cada trabajador.³⁹⁰ Por lo que nuestra clase política además de necesitar de expertos en la materia, necesita rodearse de estudiosos del derecho laboral, pero también debe acercarse a los trabajadores independientes, a los empresarios emprendedores con gran valor ético y moral por el trabajo, y a las bases sindicales, con el fin de escuchar sus necesidades, sus inquietudes, y que es lo que esperan de una nueva ley, es decir, debió ser una ley que contemple, como lo mencioné en líneas anteriores, un catálogo sobre cuál información debe ser publicada, qué autoridad debe velar por el acceso a la información, es decir, si realmente la Secretaría de Trabajo y Previsión Social pueda con esa tarea, o si era necesaria la creación de una nueva Institución que

³⁹⁰ Como ejemplo de información que deba ser conocida de forma exclusiva por cada trabajador, puede ser: su monto de ahorro para el retiro, o información sobre algún seguro médico contratado gracias a un logro sindical, etc.

trabaje de forma conjunta con el IFAI, y que se dedique exclusivamente a promover, y a vigilar el cumplimiento de la transparencia y rendición de cuentas sindical, entre otras tareas relacionadas con el desarrollo de la misma.

A su vez, debió tratarse de una reforma que incluyese un catálogo de sanciones, tanto a los servidores públicos, como a los dirigentes sindicales en caso de incumplimiento, y cuál autoridad sería la competente, en otras palabras, ya no podemos dejar que la ley laboral en materia sindical permita un amplio margen de acción, como quedó regulada actualmente, pues ahora con la reforma laboral vigente a partir del 1 de Diciembre de 2012, dichas sanciones se contemplan de forma parcial, cuyo aspecto comentaré más adelante. Estoy consciente de que por muchas décadas, el modelo de legislación no funcionó y que actualmente debemos dejar un tiempo para ver si realmente la nueva reforma laboral sí pueda hacerlo, debiendo estar atentos a partir de éste año 2013, de si la misma atendió a las necesidades y exigencias de la clase trabajadora, ya que por más de cincuenta años a la clase política empresarial simplemente no le había interesado redimir el daño, porque la ley “así lo había consentido”.

Después de este reflexivo y enriquecedor análisis, a continuación mencionaré algunos casos relevantes que ilustran el tipo de preguntas que han hecho los ciudadanos, las respuestas otorgadas por la autoridad, así como los principales elementos del razonamiento jurídico que llevó al Pleno del IFAI, a revocar o modificar las respuestas de las diversas autoridades a fin de garantizar el acceso a la información. A su vez podremos ver claramente la gran resistencia ejercida por la dirigencias sindicales al querer a toda costa negar el acceso a la información, alegando que se atenta **“contra su autonomía y libertad sindical”**, **cuando muchas veces son los propios sindicalizados quienes han utilizado esta herramienta para poder saber al menos, qué es lo que su sindicato está haciendo**, o por ejemplo, simplemente ver por primera vez su propio contrato colectivo de trabajo.

Empezaré este apartado con el líder de impugnaciones a la fecha, el Sindicato de Petróleos Mexicanos.

A) CASOS PEMEX.

Pemex y su sindicato, se encuentran en la lista de instituciones que recurren a todas las instancias posibles para evitar cumplir con las resoluciones del IFAI. Mediante instrumentos legales, la organización sindical ha impedido que la paraestatal entregue copias de los cheques que les dan con cargo al erario y que no necesariamente corresponden a las cuotas sindicales.

1.- Uno de los casos aludidos son las múltiples solicitudes de Norma Monroy, una activista petrolera que pidió desde hace un poco más de cuatro años (2007), copias certificadas del periodo 2000 al 2007, de todos los documentos que amparan la entrega de recursos (económicos o en especie) a dicho sindicato por parte de su patronal Petróleos Mexicanos. La respuesta muy clara, la paraestatal junto con el STPRM³⁹¹ se han amparado impidiendo que la información se conozca.

Esta activista, llegó al IFAI desde el 2007 y narró su experiencia como un verdadero peregrinar, al serle requeridas por parte de la autoridad, pruebas que acreditasen que la paraestatal le ha otorgado al sindicato recursos fuera del concepto de cuotas sindicales. A lo que ella a su suerte o podemos decir inteligencia, entregó convenios donde ambos “justifican” que algunos recursos otorgados eran para celebraciones, como la del 1º de mayo (Día Internacional del Trabajo), lo cuales podemos decir que cuyo destino final es incierto, porque desde hace más de doce años (desde el sexenio de Ernesto Zedillo) no se ha celebrado ningún desfile. A esto debemos sumar los recursos para la celebración de la Expropiación Petrolera (18 de marzo), en donde se le otorgan 180 millones para gastos, y la pregunta aquí es: ¿si alguna vez hemos visto como ciudadanos un desfile de tal magnitud?, que en verdad acredite o justifique esa cantidad, sin duda exorbitante.

³⁹¹ STPRM: Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana.

La resolución del IFAI en este caso fue determinante, ordenó la entrega de las copias de los cheques certificados, que tanto el corporativo como las subsidiarias hubieran dado a los dirigentes sindicales, pero hasta la fecha no se ha dado cumplimiento.³⁹²

2.- Otra historia, es de la activista Lilia Saúl Rodríguez, especializada en temas de Transparencia y Acceso a la Información, además de ser Coordinadora Nacional de 'México Infórmate', que promueve el Derecho de Acceso a la Información, escribe en El Universal, W Radio y colabora en diversas publicaciones y busca que la gente y los periodistas, entiendan la importancia de la Ley Federal de Acceso a la Información, su uso y su aplicación.

Le surgió la inquietud al ver que al Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, encabezado por Carlos Romero Deschamps, no le gusta la transparencia ni el acceso a la información. Ya que por ejemplo, no podemos ni siquiera imaginar que nosotros los mexicanos pudiéramos tener acceso a datos tan básicos, como saber cuánto se puede ganar por pertenecer a la paraestatal Petróleos Mexicanos.

El pasado 11 de abril de 2012, esta activista envió una solicitud de información a Pemex, para pedir lo que hace tres años había solicitado por la misma vía, pero que por obra y gracia de la justicia mexicana, se le había negado a entregar vía amparo.

Desechado el amparo, el IFAI ordenó la entrega de la información documental, que constaba de los recibos de pago originales de los líderes petroleros, entre ellos, Carlos Romero Deschamps. Y en donde después de varios meses, por fin hubo una respuesta de Pemex con la respuesta esperada.

³⁹² Ver más a detalles en el **anexo 8**, fuente <http://contralinea.info/archivorevista/index.php/2012/03/20/opacidad-en-recursos-para-sindicato-petrolero/>. Fecha de consulta: 15 julio de 2012.

El 21 de junio de 2012, la paraestatal le envió un formato de pago por \$17.50 pesos para presentarlo ante la institución bancaria HSBC y después de emitir el pago, se le entregaría la información. Para hacer este trámite, según constaba en la ficha de pago, tenía varias semanas para realizarlo.

Sin embargo, pasaron 16 días hábiles para que llegara a su correo electrónico una respuesta de Pemex para informarle, que la entrega de la información quedaba suspendida de manera “definitiva”, -al ver que el equipo cercano a Romero Deschamps habían interpuesto otra vez un amparo en contra de la resolución emitida por el IFAI tres años atrás-.

Los petroleros decidieron ampararse respecto de la solicitud del 11 de abril del 2012, la razón fue muy sencilla, pues conocieron la decisión de la paraestatal emitida por su Comité de Información el 12 de junio, cuando aprobaron entregarle la información a la activista.

El 15 de junio del mismo año fueron informados los petroleros y el 5 de julio les otorgan el amparo definitivo contra los actos emitidos por Pemex y el IFAI. ¿Coincidencias, o a claramente podemos ver la confabulación del poder judicial federal con los allegados del líder sindical?³⁹³

Los empleados de Pemex o más bien los allegados a la cúpula sindical que se oponen a que se conozca su recibo de nómina, son: Fernando Navarrete Pérez, Carlos Antonio Romero Deschamps, Manuel Limón Hernández, Eleuterio de la Rosa Esteva, Raúl Ramírez Rangel y Antonio Osorio García. Todos ellos miembros del Comité Ejecutivo del sindicato. Por increíble que parezca, no podemos conocer sus recibos de nómina, a diferencia de los recibos que expide la Presidencia de la República a Felipe Calderón Hinojosa, el ahora ex jefe del Ejecutivo.

³⁹³ Vid. SAÚL RODRÍGUEZ, Lilia, “Las resistencias de Pemex y su Sindicato”, http://www.lasillarota.com/index.php?option=com_k2&view=item&id=46114:las-resistencias-de-pemex-y-su-sindicato&Itemid=186, La Silla Rota, México, 2012. (Anexo 9). Fecha de consulta: 15 de julio de 2012.

Este tipo de falsedades reflejan dos cosas: 1.- Que los ciudadanos veamos cómo las cúpulas sindicales hacen lo imposible para impedir el avance hacia una cultura informativa, lo que sin duda hace ver a la clase joven que nuestro México no va a cambiar, y 2.- Siempre tendremos que conformarnos con lo poco o mucho que nos quieran dar los funcionarios públicos de información.

En este caso concreto de información relacionada con pseudo-líderes petroleros, podremos pensar que en el tema de sindicatos y democracia sindical en Pemex es una ilusión. El caso no se ha cerrado, pues actualmente Lilia Saúl Rodríguez dio contestación al amparo promovido por el sindicato petrolero.³⁹⁴

Después de ver los dos casos del Sindicato Petrolero. Por último expondré un caso de especial importancia política en México, debido a las denuncias de corrupción del ex líder sindical minero Elías Morales Hernández³⁹⁵ quien, presuntamente, es prófugo de la ley.

B) CASO SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES MINEROS, METALÚRGICOS Y SIMILARES DE LA REPÚBLICA MEXICANA.

3.- El tercer caso data del 2006 y tiene como contexto o más bien antecedente, el -"homicidio industrial",- una fuerte explosión en la mina de carbón de Pasta de Conchos, provocando la muerte de alrededor 65 trabajadores de Minera México-. El caso sigue sin resolverse y hasta ahora "no hay culpables", pero sin duda fue un acontecimiento que provocado o no (ya que hasta la fecha no hay información por parte de la autoridad que confirme las causas), sirviera para que el gobierno a través de la Secretaría del Trabajo, decidiera llevar acabo la destitución del líder Napoleón Gómez Urrutia del mando sindical y con él su Comité Ejecutivo, y en donde días después, en total sigilo y por los ocultos mecanismos de la "toma de nota", la

³⁹⁴ Lilia Saúl Rodríguez, Para seguir viendo el estatus del caso, Vid. <http://lasillarota.com/index.php?option=com>. Opinión de la activista Lilia Saúl Rodríguez. Fecha de consulta: 15 de julio de 2012.

³⁹⁵ Ex líder sindical, ya que en mayo del presente año, la Suprema Corte de Justicia de la Nación emitió una resolución en la cual se declara como válida la designación del líder Napoleón Gómez Urrutia.

Dirección General del Registro de Asociaciones de la Secretaría del Trabajo nombrara al mismísimo Elías Morales.

Bajo los anteriores acontecimientos, el gran laboralista y académico Luis Emilio Giménez Cacho, decidió solicitar a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social a través del sistema INFOMEX, copia de la resolución en donde se designa a Elías Hernández como Secretario General del Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana.

La respuesta de la autoridad fue negativa por considerar que la información se encontraba clasificada como confidencial, en razón de encontrarse por documentales privadas, citando como fundamento lo establecido en el artículo 133 del Código Federal de Procedimientos Civiles. Asimismo, la Secretaría manifestó que no estaba en posibilidad de entregar la información contenida en los respectivos expedientes del Sindicato de Mineros, tomando como fundamento que dicha organización constituye una persona moral conforme a lo establecido en el artículo 374 de la Ley Federal del Trabajo, por lo que resolvió que, sólo daría esa información con el consentimiento expreso del Secretario General del sindicato para otorgar el acceso a dicha información (según artículo 376 de la Ley Federal del Trabajo).

Posteriormente, Luis Emilio Giménez Cacho decidió interponer un recurso de revisión ante el IFAI (expediente 1301/06), argumentando que el documento solicitado era precisamente, una Toma de Nota, y a través de este documento la autoridad, es decir la STPS, legitima a los dirigentes sindicales (en este caso del sindicato minero). Y fue gracias a este argumento que el Instituto Federal de Acceso a la Información Pública Gubernamental decidió revocar la clasificación realizada por la STPS, dado que el contenido de la Toma de Nota, no refiere a información relacionada con el patrimonio del sindicato, ni documenta hechos de carácter económico, contable, jurídico o administrativo que pudiera ser útil para un competidor; y que tampoco estaba salvaguardada por una cláusula o convenio de confidencialidad, por lo que el IFAI determinó que no actualizaba ninguna de las

causales de reserva establecidas en el Trigésimo Sexto de los Lineamientos Generales para la clasificación y desclasificación de la información de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal; entre otros argumentos.

Pudiere señalar un mayor número de supuestos similares al anterior, pero basten los señalados para reconocer la simple premisa de que la necesidad de la transparencia de la autoridad y de las relaciones laborales sindicales, se torna sumamente compleja en la medida en la que reconocemos que existen diversas relaciones, todas ellas asimétricas de poder. A su vez, podemos constatar que existe un interés legítimo de la sociedad, de saber qué está pasando dentro de los sindicatos y de qué manera se comportan las autoridades en su relación con las organizaciones sindicales en general y con las dirigencias.

Es importante mencionar, que a pocos años del funcionamiento de la Ley Federal de Transparencia, son perceptibles ya los primeros frutos. Las personas solicitan cada vez más documentos a las dependencias de trabajo y, en su inmensa mayoría, obtienen lo requerido. Como así lo demuestra Luis Emilio Giménez en su obra *Transparencia y Derechos Laborales*³⁹⁶, al señalar, por ejemplo, que los institutos de seguridad social reciben un número creciente de peticiones, en donde el organismo que ha captado más solicitudes de información es el Instituto Mexicano del Seguro Social, ya que entre el año 2003 y abril del 2007 había recibido 17,488 requerimientos, con una tendencia creciente año con año. Y lo mejor de esta noticia, es que el 94% de los solicitantes tuvo una respuesta favorable. Por su parte el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), forma parte también de la lista de instituciones más requeridas al recibir en el mismo periodo 3,366 solicitudes.

³⁹⁶ GIMÉNEZ CACHO, Emilio. *Transparencia y Derechos Laborales*, Cuadernos de Transparencia, del Instituto Federal de Acceso a la Información Pública Gubernamental, tercera edición, México, 2008, p. 40.

Por su parte el INFONAVIT acumuló en tal periodo, 677 peticiones, y las dependencias de la Secretaría de Trabajo 1862³⁹⁷. En todos los casos el número de solicitantes ha crecido año con año. Una sociedad de información está naciendo, pero su crecimiento debe ser veloz, si queremos rescatar nuestra nación.

9.5 Referencias Internacionales en materia de Transparencia y Rendición de Cuentas.

Las referencias internacionales son fundamentales al realizar un trabajo de investigación. En este caso gracias a ellas podemos darnos cuenta de algunas desventajas o atrasos existentes en nuestra legislación. Por lo que considero esencial hacer un breve análisis de las diversas legislaciones que en cierta medida han sido modelo de limitación hacia los poderes casi omnipotentes de los líderes sindicales.

9.5.1 Ley Orgánica de la Libertad Sindical en España.

Ya que anteriormente hicimos un análisis general del sindicalismo español, ahora es momento de abordar en particular el tema de la transparencia y rendición de cuentas sindical.

La referida Ley (sancionada en 1985), a la vez de posibilitar el desarrollo del derecho a la libre sindicación (al estar reconocido constitucionalmente), también contempla el tema de la transparencia a través de la coparticipación Estado y organismo sindical, por las siguientes razones:

³⁹⁷ Estadísticas a mayo del 2007, realizadas por el Instituto Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental. *Apud.* GIMÉNEZ CACHO, Emilio. *Transparencia y Derechos Laborales*, *Op. Cit.*, p. 40.

1.- Por existir una obligación expresa a cargo de la autoridad (en este caso la Oficina Pública de Registro y Depósito de Estatutos), de publicar el depósito así como las posibles modificaciones. En donde dicha obligación cuenta con disposiciones claras y requisitos mínimos que la autoridad debe **(énfasis debe)** cumplir, tales como: el plazo (10 días para la publicación), la vía (boletín oficial), denominación de la organización, ámbito territorial y funcional, así como la identificación de los promotores y firmantes del acta constitutiva del sindicato. Y he aquí dos diferencias claras y fundamentales en comparación con nuestra legislación:

Primera: la figura de la publicidad. En ningún artículo de la Ley Federal del Trabajo, previo a la reforma de 2012, se contemplaba la publicidad de los estatutos, era un tema que seguía siendo sigiloso, pero que con paso firme tuvo sus primeros avances a través del uso de consulta del sistema INFOMEX, y donde tiempo después pudo finalmente contemplarse como obligación gracias a la adición del artículo 365 Bis, que a la letra señala:

Artículo 365 Bis. Las autoridades a que se refiere el artículo anterior harán pública, para consulta de cualquier persona, debidamente actualizada, la información de los registros de los sindicatos. Asimismo, deberán expedir copias de los documentos que obren en los expedientes de registros que se les soliciten, en términos del artículo 8o. constitucional, de lo dispuesto por la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental y de las leyes que regulen el acceso a la información gubernamental de las entidades federativas, según corresponda.

El texto íntegro de las versiones públicas de los estatutos en los sindicatos deberá estar disponible en los sitios de Internet de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, según corresponda.

Los registros de los sindicatos deberán contener, cuando menos, los siguientes datos: (...).

Segunda: la obligación de que los estatutos sean firmados por cada uno de los que constituyen el sindicato y a su vez, la obligación de publicar la identificación de los mismos. Si esto realmente se aplicará en nuestro país, seguramente nos daríamos cuenta de estatutos que no cuentan con la firma “de todos los que

constituyen el sindicato”, o peor aún ¿Cuántos estatutos no nos encontraríamos con las mismas firmas?³⁹⁸

2.- Por luchar en contra de los sindicatos fantasmas. Al establecerse de forma expresa en la ley el derecho por parte de los trabajadores a acudir ante las instancias judiciales cuando la clase empresarial, los mismos dirigentes e incluso los propios funcionarios públicos lesionen los derechos de libertad sindical. Algo que lamentablemente en nuestro país es aún más agudo.

9.5.2 Estados Unidos de Norteamérica.

Es sorprendente como este país, a través de su legislación (Ley sobre Divulgación de Información Obrero-Patronal), garantiza al mismo tiempo un control sindical y a su vez el derecho de información, tanto de los afiliados **como de aquellos no sindicalizados pero que laboran en el mismo centro de trabajo.** Algo que sería inimaginable pensar en nuestro modelo laboral actual, ya que si ni las propias bases cuentan con la información mínima elemental muchos menos quienes no forman parte. Esta ley contempla de forma extraordinaria una especie de “auditoria sindical” al establecer la obligación a las dirigencias sindicales de presentar ante la autoridad laboral (Oficina de Normas Obrero-Patronales) reportes informativos sobre préstamos y beneficios recibidos por intereses económicos provenientes de las propias empresas, del gobierno, o de cualquier tercero. Así como de los negocios realizados con los fondos sindicales y las negociaciones colectivas derivadas de los acuerdos. Es decir, un sindicalizado a través de la autoridad o por el propio medio de comunicación establecido por el sindicato, puede saber todas las acciones realizadas por las dirigencias, y que es lo que se hace desde el primer hasta el último centavo con el que cuenta la organización. Sin duda este tipo de disposiciones brindan una gran seguridad a los trabajadores, pero a su vez fomentan

³⁹⁸ Los artículos que contemplan dichas obligaciones son los: artículo 4 del título II, en sus incisos 1, 3, 4, 5 y 8 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

el desarrollo integral del trabajador, ya que no sólo trabaja para subsistir el día a día, sino que sabe que su dinero le está reeditando a través de su sindicato un futuro estable y donde al mismo tiempo confía que durante y al final de su edad laboral, podrá contar con un seguro médico, o pensión.

A su vez establece una vigencia de cinco años, en donde deberán conservar dicha información.³⁹⁹

Quiero mencionar que esta Ley cuenta con más de cuarenta años de vigencia (1959), lo que refleja que las actuaciones de las dirigencias sindicales eran un tema central de cambio en la vida política de Estados Unidos, algo que sigue siendo en México, un tema atorado, un tema intocable por las organizaciones sindicales, un tema doloroso para los miles de trabajadores mexicanos que vemos sexenio tras sexenio como se han frustrado reformas laborales de fondo.

Además debo mencionar otra gran realidad, como sabemos México forma parte del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) desde 1994, junto con Estados Unidos y Canadá, en donde a su vez signaron los llamados “Acuerdos Paralelos” con el fin de garantizar y elevar los estándares laborales a través de procedimientos, a partir de los cuales pudieran presentar quejas en contra de empresas o instancias gubernamentales que incumplieran las reglas contenidas en el acuerdo, así como posibles sanciones a los infractores. Y es aquí donde entra la actuación más importante de estos cuerpos normativos internacionales, ya que dichos acuerdos han constituido el instrumento o el vehículo para promover la transparencia y la rendición de cuentas en el sector sindical, pero que tristemente México ha hecho poco al respecto, al ser el país en donde los trabajadores han presentado más reclamos en comparación con los otros dos países firmantes.

³⁹⁹ Vid. *Labor Management Reporting and Disclosure Act*, artículo 104, así como los formatos oficiales expedidos (Hoja LM-1) y (Hojas LM 2/3/4).

Por increíble que parezca los esfuerzos de fomentar la publicación de los registros sindicales, de los contratos colectivos, el voto secreto, la libertad sindical e incluso la idea de crear un instituto con dependencia y autonomía propia, para llevar a cabo todas estas tareas, ha sido imposible para nuestro país, incluso ni las recomendaciones por parte del Alto Comisionado de las Naciones Unidas del 2003, han hecho suficiente presión para que las dirigencias sindicales nacionales quieran dar cumplimiento a estos estándares internacionales.⁴⁰⁰

9.5.3 Decreto-Ley en Francia.

Francia maneja un sistema de auditoría semejante al de Estados Unidos, donde el decreto que le da vida a la regulación sindical data desde 1935, y ratificado en 2001, el mismo establece la facultad de vigilancia por parte del Estado sobre empresas, sindicatos, asociaciones o cualquier empresa que simplemente reciba recursos públicos. Asimismo, establece un control permanente en la gestión financiera a través de sistemas de supervisión e investigación de documentos, registros, balances y cuentas llevados a cabo por “oficiales de control financiero” y “comisiones especiales”.

Sobre este breve apartado, podemos concluir que los países altamente desarrollados practican una cultura más informativa, abierta y extensa y por lo que se refiere a los sindicatos, se da **por obvio la obligación** de rendir cuentas de los recursos obtenidos, tanto por la vía de los trabajadores como por la de otras instancias, ya sean públicas o privadas. Podemos decir que en la mentalidad y la forma en cómo actúan las bases y las dirigencias sindicales en estos países, hay una cultura de **coparticipación responsable**, una **actuación ética de reciprocidad y de superación** para el desarrollo no sólo de los trabajadores, sino de la propia

⁴⁰⁰ Vid. “Diagnóstico sobre la Situación de los Derechos Humanos en México”, Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos en México, 2003 <http://www.catedradh.unesco.unam.mx/AMDHSitio/docbas/31.pdf>, pp 84, 86, 88. Fecha de consulta: 17 de julio de 2012.

economía nacional, al manejar de forma conjunta una vigilancia empresas-sindicatos-dinero público.

9.6 Ejercicio indiscriminado de la huelga.

Como anteriormente lo mencioné, aunque la tasa de sindicalización en el país ha ido disminuyendo poco a poco, a su vez, sigue existiendo un gran problema que se suma a la serie de obstáculos que impiden a México ser un país seguro para que los inversionistas vengan y establezcan más fuentes de empleo; estamos hablando del ejercicio indiscriminado de la huelga.

Quiero empezar este apartado haciendo una breve referencia a lo acontecido en la década de los años ochenta en Reino Unido; como sabemos en el contexto histórico de dicha época existía una crisis económica severa, en donde grandes huelgas llenas de violencia eran convocadas por miles de trabajadores, provocando poco a poco un mayor descontrol social. Hasta que un día llegó al poder la Primer Ministra Margaret Thatcher, la cual de forma determinante decidió dar fin a este gran problema social, que estaba llevando a Inglaterra al caos. Lo primero que hizo fue una nueva ley, la cual tenía algunos elementos muy importantes.

Primero estableció que los sindicatos debían proponer y justificar cualquier acción sindical, incluyendo cada huelga, al **voto de sus miembros, antes de convocarlo o de iniciar cualquier acción**. Es decir una especie de recuento interno previo al estallamiento de huelga. Segundo, **el formato de los votos se reguló y se estableció pasos claros y no cambiables por los líderes sindicales**, es decir todos los sindicatos caminarían por el mismo sendero. Tercero, los sindicatos que no recibían el apoyo de la mayoría de los votos de sus miembros por cada acción convocada, serían penalizados con multas económicas muy importantes, y en algunos casos, poniendo en peligro el futuro del sindicato y cuarto, hicieron a los líderes sindicales responsables de la actuación de sus representados en las calles y

cualquier acción ilegal o violenta era su responsabilidad, con las consecuentes multas. Por lo que con esta legislación aprobada, siguió una política rigurosa de control policial para frenar las movilizaciones que se tornaran violentas.

Ahora bien, dejando un poco de lado este antecedente internacional que después retomaremos, entraremos al fondo del análisis en el sistema mexicano.

Actualmente el artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo define a la huelga como: "...la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores"⁴⁰¹. Asimismo el artículo 450 establece el objetivo, o más bien por así decirlo, establece los motivos por los cuales puede realizarse una huelga, siendo éstos los siguientes:

- I. Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital;
- II. Obtener del patrón o patronos la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III del Título Séptimo;
- III. Obtener de los patronos la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV del Título Séptimo;
- IV. Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado;
- V. Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades;
- VI. Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores; y
- VII. Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículos 399 bis y 419 bis.

⁴⁰¹ Artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo.

Claramente sabemos que las fracciones II y III de dicho artículo son las más solicitadas por los sindicatos al momento de emplazar a huelga; la razón se torna sencilla, pues los pseudo-líderes aprovechan tales disposiciones para amenazar al empresario con el fin de obligarlo y obtener la firma del contrato colectivo. Y como anteriormente lo he mencionado, esto ha permitido su propagación a manera de un verdadero negocio lucrativo por aquellos líderes que solamente les importa cobrar una anualidad a cambio de “paz laboral” y sin importarles defender los derechos de los trabajadores y realizar debidamente su función. Y es por esta razón entre otras, que el 90% de los contratos colectivos son de protección patronal. Porque tanto pseudo-líderes como empresarios, han aniquilado la ética o la concepción de que un buen empresario es aquel que respeta los derechos colectivos de los trabajadores.

Es decir, actualmente concebir en nuestra sociedad un empresario que quisiera firmar un contrato colectivo de trabajo con un sindicato, el cual verdaderamente fuera representante de los trabajadores, sería casi imposible de pensar, ya que la mayoría, sino más bien me atrevo a decir, la totalidad de la clase empresarial, lo que más desea es la firma con un sindicato blanco.

Las estadísticas del INEGI no me dejaron mentir⁴⁰², pues del año 2000 al 2009, el número total de huelgas estalladas no fue menor de 21.271, y con justa razón cabe cuestionarse, si gran parte de dichos estallamientos provienen de las prácticas ventajosas de los pseudo-líderes, cuando quieren aumentar su cartera de organizaciones sindicales. Pero esta pregunta no es la única que debemos de tomar en cuenta para ver la gravedad de la situación.

A lo anterior debemos agregarle las grandes pérdidas económicas que dicho ejercicio indiscriminado de la huelga desencadena; podemos hablar de pérdidas en el sector gubernamental, al decir, que es muy costoso este tipo de conflictos para la autoridad laboral, porque cuando los funcionarios están resolviendo las huelgas,

⁴⁰² Vid. Anexo 10.

están suspendiendo otras audiencias en donde también por un día que se deje de actuar hay pérdida económica. Es costoso también porque entre más huelgas estalladas, más funcionarios se necesitan, y por ende se necesita más dinero. Y qué decir de la clase empresarial, la cual conforme al artículo 937 de la Ley Laboral, debe pagar los salarios correspondientes a los días que hubiese durado la huelga.

Es por lo anterior, que me surge una inquietud y me pregunto ¿en qué momento los dirigentes sindicales, los cuales son los únicos facultados, han perdido económicamente cuando promueven una huelga? Al contrario, son los únicos ganadores y los perdedores son los trabajadores y el empresario.

Varios proyectos de reformas contemplan varias disposiciones que ayudan en cierta medida a inhibir este problema (ej. se prevé un conteo previo, tope de días de pago de salario si la huelga es imputable al patrón, etcétera), pero hasta al momento, no se ha contemplado la responsabilidad por daños y perjuicios a aquellos líderes que aprovechando su calidad realizan de forma indiscriminada el ejercicio de la huelga.

9.7 Nuevo siglo, nuevas realidades y necesidades.

9.7.1 Año 2012, año de la Iniciativa Preferente que modernizó la Ley Federal del Trabajo.

Las propuestas de reformar la Ley Federal del Trabajo habían estado presentes desde hace algunas décadas atrás y habían surgido en el seno de todas las corrientes políticas, quedándose estancadas, por la existencia de un desanimo legislativo que sexenio tras sexenio impidió avanzar en la materia, gracias a los intereses partidarios.

Pero la reforma laboral llegó, y sin duda, es necesario y trascendental realizar un análisis sobre lo acontecido en meses pasados. Al empezar a redactar mi tesis a mediados del 2011 estaba presente la polémica de que el ahora ex presidente Felipe Calderón para finalizar su sexenio tenía el fuerte compromiso de lanzar las reformas estructurales necesarias para México, entre una de ellas se encontraba la reforma laboral. Y a lo cual debo agregar como antecedente que, durante su sexenio principalmente en 2010, su partido presentó una reforma la cual daba un giro total al mundo del trabajo, sobre todo al querer legislar cuestiones que durante décadas eran consideradas intocables en materia sindical y que en respuesta, tanto PRI como el PRD y los demás partidos la rechazaron, considerándola intransitable.

Por lo que ante dicha situación junto a la presión ejercida tanto de algunos empresarios, como de algunos miembros de la clase política provocaron que el ex Presidente de manera estratégica lanzara la incorporación a nivel constitucional de una figura jurídica que pudiera poner fin a la parálisis legislativa. En efecto, estoy hablando de la “Iniciativa Preferente”, (a través de una reforma al artículo 71º), la cual fue publicada el pasado 09 de agosto en el Diario Oficial de la Federación, y que claramente era la palanca necesaria para poder impulsar con presión una reforma laboral, sin que el Congreso se excusara a estudiarla antes de terminar su mandato.

Y el día tan esperado llegó, siendo el día 1 de septiembre cuando el Presidente Felipe Calderón presentó al Congreso dos iniciativas preferentes,⁴⁰³ una de ellas relativa a reformar La Ley Federal del Trabajo, la cual declaró el presidente: “...atiende la imperiosa necesidad de modernizar nuestra legislación laboral que es un tema que ha estado en el debate público durante los últimos 15 años...”⁴⁰⁴. El objetivo de la iniciativa era claro: cubrir las exigencias de un mundo cada vez más competitivo y globalizado, en el que México no debe quedarse atrás.

⁴⁰³ La otra iniciativa presentada como preferente fue la reforma a la Ley General de Contabilidad Gubernamental, con el fin de transparentar y armonizar la información financiera relativa a la aplicación de los recursos públicos en los distintos órdenes de gobierno.

⁴⁰⁴ Comunicado 282/ 12 del Presidente Felipe Calderón, del día 01 de Septiembre de 2012, Página Oficial de la Presidencia de la República, <http://www.presidencia.gob.mx.Fecha> de consulta: 05 de septiembre de 2012.

Dicha iniciativa, (ya promulgada el pasado mes de noviembre), sin duda es compleja, al tocar tanto el derecho individual del trabajo, como el derecho colectivo, y finalmente el procesal, es decir, las 3 partes en que temáticamente se divide la Ley Federal del Trabajo. Por parte del derecho individual se contemplan principalmente aspectos como: la regulación del *Outsourcing*, los contratos con capacitación inicial obligatoria, los salarios por hora, la limitación de pago sobre los salarios vencidos en juicios individuales, la tipificación como delito de la contratación de menores de 14 años, entre otras cosas. Pero por parte del derecho colectivo, el tema es delicado.

Gran parte del derecho colectivo que tocaba la iniciativa de reforma, en especial la parte sindical, podíamos decir de una manera coloquial “se encontraba en terapia intensiva”, al haberse discutido y analizado en un ambiente rodeado de antagonismos, de negociaciones de poder, pero sobre todo de mucha presión y descontento social.

Visiblemente dicho conflicto estaba conformado por dos grupos político-obrero sindicales- antagonicos. Por un lado veíamos al grupo conformado por la COPARMEX, el Partido Acción Nacional, el Partido de la Revolución Democrática, y sindicatos de izquierda como: la Unión Nacional de Trabajadores, la Asociación de Pilotos Aviadores de México, el Sindicato de Sobrecargos, y la Confederación Regional Obrera Mexicana⁴⁰⁵, los cuales se habían expresado a favor de la transparencia sindical. Pero no sólo de una transparencia dentro de las organizaciones, sino una transparencia hacia afuera, toda vez que argumentaban la necesidad dar a conocer los contratos colectivos de trabajo. Además de encontrar el tema de la transparencia como un punto revitalizador del sindicalismo mexicano.

Por su parte el secretario general de la CROM (Confederación Regional Obrera Mexicana) Rodolfo González Guzmán, indicó que la iniciativa preferente del presidente Felipe Calderón, en el tema de la transparencia y democratización, iba

⁴⁰⁵ Vid. Anexo 11

dirigida principalmente a los sindicatos corporativos ubicados en el apartado B, los cuales reciben miles de millones de pesos de recursos públicos y es gracias a ellos que se ha satanizado a los sindicatos en materia de transparencia. A su vez enfatizó que los afiliados a su central obrera, cumplen con la obligación estipulada en la ley de rendir cuentas cada seis meses a sus agremiados; además de practicar el voto directo, secreto y universal, tanto en la elección del comité ejecutivo, así como para el establecimiento de las condiciones de trabajo en un Contrato Colectivo.⁴⁰⁶ Este comentario, junto con otros que han sido expresados por líderes a favor de la transparencia y democracia sindical, hacen que surja dentro de mí la inquietud de saber si realmente lo que estos líderes sindicales proclaman sea verdad, por lo que me atrevo a decir que, tanto medios de comunicación y gobierno deben estar alertas, deben de tomar dichas declaraciones más allá de si están de acuerdo o no en reformar la transparencia y democracia en la legislación, es decir, deben investigar directamente en las filas de los agremiados con cada uno, si realmente lo que dicen sus líderes es la realidad.

Del otro lado del campo de batalla, veíamos como el grupo conformado por el Partido Revolucionario Institucional, el Partido Nueva Alianza, y el Partido Verde Ecologista, así como los líderes sindicales Isaías González Cuevas (CROC), Joel Ayala (FSTSE), Elba Esther Gordillo (SNTE), entre otros, se tambaleaban ante la presión, calificando a la iniciativa de reforma como una embestida en contra de las organizaciones sindicales al atentar contra la autonomía sindical; y a su vez, como inconstitucional al violar la autonomía sindical consagrada en el artículo 9º Constitucional.

Del mismo modo, el presidente de la Comisión de Trabajo, el priista Ernesto Gándara Camou, afirmó que: “es una falta de respeto hablar de la transparencia y autonomía sindical, cuando quienes tienen que decidir cómo se rige su reglamentación son los propios trabajadores”.⁴⁰⁷

⁴⁰⁶ Vid. Anexo 11.

⁴⁰⁷ Vid. Anexo 12.

Al ver las opiniones de ambos adversarios, se demuestra la batalla campal que inició formalmente en la Cámara Baja, donde en todo momento líderes como Joaquín Gamboa Pascoe, Armando Neyra entre otros afines al PRI y al Congreso del Trabajo, impidieron que el tema de transparencia, democracia y rendición de cuentas pasaran a su estudio en la Comisión de Trabajo y Previsión Social. Lo podemos constatar como en el último día que tenía la Cámara de Diputados para aprobar el proyecto y pasarlo a su análisis, la coordinadora del Panal, Lucila Garfias Gutiérrez –operadora de Elba Esther Gordillo en San Lázaro–, propuso no sólo conservar los privilegios de los dirigentes gremiales –entre ellos el de su jefa, la ahora ex líder del sindicato magisterial (SNTE)–, sino endurecerlos, anunciando que:

No podemos permitir que con esa propuesta se atente contra las organizaciones de los trabajadores, violándose, en su perjuicio, tanto el artículo 123 constitucional como diversos tratados internacionales de aplicación obligatoria. La libertad de decidir, la forma y términos de organizarse es resultado de las luchas históricas de los trabajadores, y el pretender restringirlos reflejaría un abandono al sentido tutelar del derecho del trabajo en favor de los propios trabajadores. Frente a este escenario, en Nueva Alianza decimos sí a la democracia sindical, pero respetando el principio de la autonomía y en favor de la libre decisión de sus agremiados, pues corresponde sólo a los trabajadores el derecho a decidir cómo organizarse. Ahora me pregunto: si estamos en favor de la transparencia y rendición de cuentas en las organizaciones sindicales, ¿por qué pretender que estas cuentas se hagan públicas y se rindan a terceros ajenos a los sindicatos, que son los únicos titulares de dicha información? ¿Qué acaso los patrones rinden cuentas a los trabajadores o a la población en general sobre sus recursos?⁴⁰⁸

El día 23 de octubre de 2012, el mundo sindical dio un giro de 180° grados, sin duda algo que quedara plasmado en la historia, pues el senado modificó la minuta de la reforma laboral a fin de incluir los artículos sobre los temas de transparencia, rendición de cuentas y democracia sindical –los cuales habían sido desechados previamente en la cámara de diputados por mayoría de PRI, PVEM y Nueva Alianza. Y con asistencia total y permanente de 128 senadores, las bancadas no tuvieron más opción que cabildear los temas.

⁴⁰⁸ Vid. Anexo 13.



(En esta foto vemos como el coordinador del PRI en el Senado, Emilio Gamboa (centro), negoció toda la tarde con los líderes sindicales Joel Ayala (FSTSE), Isaías Gonzalez (CROC), Carlos Romero Deschamps (Sindicato Pemex); y con los legisladores de su partido Ernesto Gándara, David Penchyna, Omar Fayad y Arturo Zamora)

Fuente: *periódico El Universal*, 24 de octubre de 2012.⁴⁰⁹

El momento crítico en el Senado había llegado, con mayoría del PAN, PRD, PT, Movimiento Ciudadano y Nueva Alianza se aprobó en el tema de democracia sindical el voto libre, secreto y directo. Por lo que respecta al tema de transparencia y rendición de cuentas, lo más sorprendente fue, que por unanimidad de los 128 senadores, en sesión aprobaron agregar al proyecto de decreto cuatro artículos (364 bis, 365 bis, 391 bis y 424 bis) los cuales establecen la máxima publicidad de los registros sindicales - (que deberán incluir domicilio, nombre, integrantes del Comité Ejecutivo y número de afiliados) -, **la difusión y entrega a cualquier persona** copia de los contratos colectivos y reglamentos interiores de trabajo.

Sin duda fue un gran golpe al charrismo sindical y vimos que a los líderes sindicales no les quedo más opción que ceder a algo que ya no podía ser aplazado. Con un fuerte aplauso, el bloque del PAN y la izquierda celebraron el triunfo, que se repitió después, cuando también ganaron la votación sobre el artículo 373, en donde se señalaba que los dirigentes **deben rendir cuentas sobre las cuotas y los bienes del sindicato y que aquellos organismos de más de 150 trabajadores fueran dictaminados anualmente por un auditor externo (esto último sobre la dictaminación al final no fue aprobado)**. Dicho artículo (373), aprobado con 66 votos a favor y 62 en contra, motivó que incluso salieran a relucir críticas en contra

⁴⁰⁹ ESPINOSA, Miguel (foto), MICHEL, Elena, GARCÍA, Ariadna, "Senado aprueba transparencia en reforma laboral", México, 24 de octubre de 2012, <http://www.eluniversal.com.mx/notas/878533.html>, Fecha de consulta: 25 de octubre de 2012.

del senador priista y dirigente del sindicato petrolero, Carlos Romero Deschamps, ya que la senadora del *blanquiazul* Laura Angélica Rojas Hernández expresó:

(...) así como los contribuyentes tienen derecho a saber en qué se gastan sus impuestos, los sindicalizados deben conocer el destino de sus cuotas, ya que es un derecho fundamental del trabajador a poseer en sus manos información completa y veraz, porque los recursos **gremiales deben servir para mejorar la economía de los trabajadores, no para perpetuar a los líderes y que sus familias vivan, como lo hemos visto, con gastos fastuosos.**⁴¹⁰

Posteriormente la minuta de proyecto de decreto fue devuelta a la Cámara de Diputados y el momento histórico llegó después de cuarenta años, la Ley Federal del Trabajo finalmente fue aprobada a dos días antes de que el ex presidente Felipe Calderón terminara su mandato. Para muchos esta reforma vino a satisfacer las necesidades del mundo laboral actual; para otros significó la sepultura de derechos individuales y colectivos por los que tanto se había luchado.

A lo anterior debemos agregarle un tema delicado, un tema de aspecto constitucional, ya que varios estudiosos del mundo sindical, han expresado las inconstitucionalidades en las que recae la ahora Ley en el tema sindical. Vemos por ejemplo como los constitucionalistas Elisur Arteaga Nava, Clemente Valdés y Luis Argüelles Meraz (expertos en amparo y con amplia experiencia en la redacción de acciones de inconstitucionalidad y controversias constitucionales) declaran que dicha reforma está viciada en su forma.

Por su parte el profesor de derecho constitucional y amparo Arteaga Nava – (Universidad Autónoma Metropolitana y en la Escuela Libre de Derecho)-, refirió que las modificaciones a la LFT serán totalmente anulables mediante el juicio de amparo si se promueve por algún particular, o mediante acción de inconstitucionalidad, si la impugna el 33% de la Cámara de Diputados o de Senadores; también mencionó la posibilidad a través de una controversia constitucional, si la presenta alguno de los congresos estatales, el jefe de Gobierno del Distrito Federal o algún gobierno local.

⁴¹⁰ Vid. **Anexo 14**

Asimismo, destacó que el Senado y la Cámara de Diputados violaron la Constitución al no llevar a cabo las modificaciones a la **ley orgánica y al reglamento para el gobierno interior del Congreso que regulara la iniciativa preferente**, como se había establecido.

Y es así como lo dispone el artículo segundo transitorio de la reforma política del 9 de agosto pasado en donde claramente se establece que: **“el Congreso de la Unión deberá expedir la legislación secundaria para hacer cumplir lo dispuesto en el presente decreto”**. Es decir, mientras no exista legislación al respecto **no puede darse uso a ninguna iniciativa preferente**.

Finalmente, el también abogado constitucionalista Clemente Valdés criticó a los partidos políticos que aprobaron –a ojos cerrados– la reforma política planteada por el presidente Felipe Calderón, expresando que: “¿No se dieron cuenta estos delincuentes, que se hacen llamar legisladores, lo que implicaba aprobar las iniciativas preferentes del presidente de la República? ¿De los compromisos que generarían estas iniciativas preferentes? ¿No se dieron cuenta de la situación comprometedora en que iban a poner a todo el Poder Legislativo en cuanto se presentaran este tipo de iniciativas.”⁴¹¹

9.7.2 Una reforma en materia de transparencia y rendición de cuentas sindical incompleta.

Dentro de este apartado, analizaré las reformas a Ley Federal del Trabajo en materia de transparencia y rendición de cuentas, expondré a mi juicio sus aspectos positivos y negativos, a cuáles obstáculos se enfrentarían ahora los trabajadores para ejercitar su derecho a la información, qué fue lo que hizo falta, qué disposiciones

⁴¹¹ Vid. **Anexo 15**.

serán letra muerta, etc. Pero no sin antes reconocer la labor titánica de muchos legisladores de transformar gran parte del sindicalismo mexicano.

Ciertamente hoy en día se ha abierto ya formalmente las puertas para que los ciudadanos puedan escrutar la actividad de las autoridades de trabajo, al acceder a los contratos colectivos de trabajo, a los registros sindicales y a los reglamentos interiores de trabajo, pero queda mucho trabajo por hacer.

Me atrevo a decir que ahora con la reforma los trabajadores se enfrentaran ante grandes lagunas legislativas al momento en que quieran hacer realmente efectivo su derecho a la información, y podría inclusive predecir que difícilmente será cumplido por las dirigencias. Mis razones las expondré a continuación:

Punto 1. Ahora se adicionan dentro de las fracciones IX y XIII del artículo 371, disposiciones respecto a la democracia sindical y a la época de rendición de cuentas, nuevas obligaciones que son inclusive requisito para poder obtener su registro.

Quedando de la siguiente manera:

Artículo 371. Los estatutos de los sindicatos contendrán:

I. a. VIII (...)

IX. Procedimiento para la elección de la directiva y número de miembros, **salvaguardando el libre ejercicio del voto con las modalidades que acuerde la asamblea general; de votación indirecta y secreta o votación directa y secreta;**

X. Período de duración de la directiva;

XI. Normas para la administración, adquisición y disposición de los bienes, patrimonio del sindicato;

XII. Forma de pago y monto de las cuotas sindicales;

XIII. Época de presentación de cuentas **y sanciones a sus directivos en caso de incumplimiento.**

Para tales efectos, se deberán establecer instancias y procedimientos internos que aseguren la resolución de controversias entre los agremiados, con motivo de la gestión de los fondos sindicales.

XIV. Normas para la liquidación del patrimonio sindical;

A mi juicio, dentro de la fracción IX, los legisladores olvidan algo muy importante, el cómo garantizar a los trabajadores una elección justa y transparente, pues es difícil concebir que sin el auxilio de la autoridad laboral, ellos puedan tener el

peso suficiente para exigir el libre ejercicio. ¿Cómo podrán impugnar una elección sindical, si en ningún momento se establece el derecho de pedir la intervención de la autoridad laboral como ente vigilante y garante?

A lo anterior debemos agregarle el poder vitalicio de las cúpulas sindicales, cruel realidad en nuestro país, la cual nos ha demostrado como algunos líderes sindicales se han eternizado en sus puestos, vemos por ejemplo como Romero Deschamps, Joaquín Gamboa Pascoe, Elba Esther Gordillo, por mencionar algunos, a puerta cerrada convocan supuestas asambleas, siempre con la confabulación de la autoridad, la cual avala las oscuras decisiones, permitiendo y reconociendo las reelecciones a costa de la inconformidad de muchos agremiados, a costa de la sociedad en general, porque así lo dicta la práctica corporativista, porque así la ley lo permite.

Punto 2. Respecto a la fracción XIII (del art. 371), ahora se establece la facultad de sancionar a los directivos sindicales, la cual debió analizar de forma conjunta con la adición del artículo 373 que enuncia lo siguiente:

Artículo 373. La directiva de los sindicatos, en los términos que establezcan sus estatutos, deberá rendir a la asamblea cada seis meses, por lo menos, cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio sindical. La rendición de cuentas incluirá la situación de los ingresos por cuotas sindicales y otros bienes, así como su destino.

La obligación a que se refiere el párrafo anterior no es dispensable.

En todo momento cualquier trabajador tendrá el derecho de solicitar información a la directiva, sobre la administración del patrimonio del sindicato.

En caso de que los trabajadores no hubieren recibido la información sobre la administración del patrimonio sindical o estimen la existencia de irregularidades en la gestión de los fondos sindicales, podrán acudir a las instancias y procedimientos internos previstos en los respectivos estatutos, en términos del artículo 371, fracción XIII, de esta Ley.

De no existir dichos procedimientos o si agotados éstos, no se proporciona la información o las aclaraciones correspondientes, podrán tramitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda, el cumplimiento de dichas obligaciones.

El ejercicio de las acciones a que se refiere el párrafo anterior, por ningún motivo implicará la pérdida de derechos sindicales, ni será causa para la expulsión o separación del trabajador inconforme.

Especial énfasis se requiere en estos dos artículos, al ser aquí donde principalmente la reforma a la Ley fue incompleta. Vemos como en ambas disposiciones de forma conjunta se establece: a) Época de presentación; b) El derecho de cada uno de los sindicalizados a recibir información del manejo de los recursos; c) La instancias y procedimientos internos que aseguren la resolución de controversias relacionadas con la administración de recursos; y d) Las consecuencias aplicables a los integrantes de la directiva por no rendir los informes correspondientes o por incurrir en malos manejos del patrimonio sindical. Lo anterior demuestra sin duda el espíritu legislativo de meter en cintura el actuar de las dirigencias sindical, pero la labor no fue suficiente. ¿Por qué no fue suficiente?, las razones son las siguientes:

Por lo que respecta al inciso c), referente a las instancias y procedimientos internos que aseguren la resolución de controversias relacionadas con la administración de recursos, debo destacar y reconocer que la reforma del presidente Calderón, respeta tanto la autonomía sindical, como el derecho a hacer efectiva la transparencia y la rendición de cuentas de los trabajadores, pero me atrevo a decir que esta adición se convertirá en letra muerta. Mi fundamento de tal acepción, es porque los sindicatos no pueden ser juez y parte, al ser difícil pensar que emitirán una resolución justa que verdaderamente respete el derecho de información. Debemos tener presente que la opacidad de información acerca de la administración de los recursos, lejos de ser por falta de legislación, es un tema que toca aspectos culturales e ideológicos, es decir, existen dentro de la conciencia colectiva de las dirigencias la costumbre de la opacidad.

Ciertamente también se establece la facultad de ir ante la autoridad laboral en caso de que la organización sindical se negara a proporcionar la información o no existiera dicho procedimiento. Pero esta posibilidad se contempla como segunda opción, por lo que puedo decir que ahora, no sólo los sindicalizados se enfrentaran ante la problemática de que su sindicato tome represalias, sino que también se

enfrentarán ante procedimientos internos largos y tendenciosos, que poco a poco acabarán con las pretensiones de los sindicalizados, provocando que ellos mismos mejor opten dejar a un lado su derecho, por miedo a perder su trabajo.

En relación al inciso d), sobre las consecuencias aplicables a los integrantes de la directiva por no rendir los informes correspondientes o por incurrir en malos manejos del patrimonio sindical, vuelvo a reproducir mis argumentos. En razón de que la reforma al dejar al libre arbitrio la resolución de las controversias, no será obstáculo alguno para que las organizaciones sindicales establezcan sanciones poco reivindicadoras, es decir, los sindicatos podrían establecer sanciones pecuniarias bajas que no afecten de forma grave el salario del líder sindical responsable. Y en lo personal, una sanción pecuniaria no es suficiente para que las prácticas desleales de los líderes se atenúen; me pregunto en qué momento el proyecto de reforma no contempló sanciones como la suspensión del dirigente o en su caso la destitución como posibles sanciones. Si realmente se hubiera establecido tanto un procedimiento oficial detallado para resolver las controversias, contemplando plazos, recursos, así como mejores sanciones, los trabajadores harían caer junto con la participación de la autoridad todo el peso de la ley y la actuación de los líderes corruptos realmente se viera castigada.

Para concluir con este apartado, no me queda más decir, que al igual que muchos mexicanos, quiero ser testigo de que ahora con la reforma en vigor, algún estatuto realmente contemple procedimientos internos justos, transparentes y eficaces, y con sanciones realmente determinantes, pues quiero ser testigo de algún estatuto que contemple como sanción la destitución e incluso la inhabilitación. Y quiero ser testigo, de que realmente la autoridad cumpla con los principios de legalidad, transparencia, respeto y democracia sindical, como así ya lo establece la Ley.

9.7.3 Retos de una nueva forma de negociación colectiva.

El deterioro y atraso en los sindicatos ha sido ampliamente aprovechado por no decir producto de los mercaderes de la ley, para aplastar derechos laborales por la vía del “*outsourcing*”, del “*charrismo*” y de sindicatos blancos, que son en realidad extensiones de la oficina patronal de recursos humanos y por supuesto, por la vía del contratismo de protección.

Son muchas las debilidades que padecen los sindicatos democráticos para poder rescatar el movimiento obrero en su conjunto. La realidad neoliberal y el entorno político en nuestro país ha sido poderosamente “más eficiente” para instalar el injusto submundo laboral que padece la clase trabajadora mexicana. Nosotros, la nueva generación de jóvenes emprendedores, con el apoyo de académicos y de líderes realmente democráticos, tenemos la imperiosa necesidad de repasar, de analizar esta realidad y **transformarla**. Una realidad que contempla Sindicatos fraccionados y dispersos, una justicia social denegada en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, así como en los tribunales del poder judicial, líderes adinerados que controlan trabajadores cada vez más empobrecidos, desindicalización y desempleo, antidemocracia y obstáculos al pleno ejercicio de la libertad sindical, un control gubernamental perverso a través de la “Toma de Nota”, acción sindical marginal y coyuntural, un modelo económico depredador y profundamente injusto, contenidos de la contratación colectiva a la baja, incapacidad de las organizaciones sindicales para encontrarse y conciliarse con la sociedad, un desdén de los partidos por temor a que los sindicatos se conviertan en verdaderas fuerzas políticas que disputen el poder. Lamentablemente toda esta lista de obstáculos es meramente enunciativa, pero existe, sin duda, la parte positiva que mantiene encendida la llama del sentimiento y de la conciencia colectiva de que no todo está perdido, es por eso necesario una **reflexión urgente** que permita aprovechar las fortalezas y los conocimientos para transformar el complejo movimiento sindical mexicano.

En consecuencia, se debe plantear y adoptar todos los elementos jurídicos necesarios con el fin de democratizar el mundo sindical. Se debe erradicar y sancionar las prácticas ilegales e impedir que las autoridades gubernamentales se confabulen para dañar los derechos colectivos de los trabajadores.

Por otro lado, tenemos que educar a la sociedad, con el fin de que sepan, comprendan y se sensibilicen acerca de la gravedad de este problema. Y tengan una participación activa y crítica en la transformación de un nuevo mundo sindical.

¿Y qué es lo que le corresponde a las organizaciones sindicales verdaderamente democráticas? La respuesta está en el lema: “la unión hace la fuerza”. Es decir, tiene el compromiso de unirse no sólo a nivel nacional, sino a nivel internacional, para poder rescatar el sindicalismo autentico, definiendo una estrategia común y luchando con toda la fuerza en contra de aquellos sindicatos simuladores, empresarios y funcionarios corruptos.

9.7.4 Los sindicatos hacia una nueva cultura laboral.

Dado que idealmente toda sociedad debe generar las condiciones necesarias -políticas e ideológicas y de valor- para la generación de empleos, algo imprescindible para el desarrollo en materia de competitividad y productividad, deberá girar la vista hacia un cambio en el mundo sindical, puesto que con el correr de los años, y desde su creación, los sindicatos han instituido como cuerpos sociales defensores de los derechos laborales, pero con casi nula corresponsabilidad con la competitividad, productividad y generación de empleos. De ahí la importancia de reestructurarlos internamente, para poder hacer frente a la imparable mundialización en la que México necesita y debe estar preparado. Para ello, debe generarse una base sólida, lo que implica echar andar una **renovada cultura laboral**. La cual se debe entenderse como un **conjunto de valores, ideas, normas, sistemas de comunicación, conocimientos, prácticas y significados entre las personas,**

grupos y organizaciones participantes en las relaciones laborales, que exijan a los principales actores colectivos: trabajadores, empresarios e instituciones del Estado, actuar conjuntamente con **responsabilidad social**.

Desde hace más de 10 años, la renovación de una cultura laboral, ha sido objeto de pláticas y acercamientos entre líderes sindicales del país, que si bien ya ha permeado de forma parcial a través de la reforma de noviembre de 2012, aun se **DEBE** seguir trabajando en ella. No como la única solución a los problemas laborales mexicanos, pero sí como un apoyo fundamental. El cambio de esta cultura significa tener una transformación positiva de mentalidad y de actitud en la forma de ver y realizar el trabajo. Al punto de lograr una mayor cooperación entre los trabajadores y los empleadores para el beneficio de todos, es entonces, obligado que los trabajadores cuenten con la capacitación (técnica y humana) necesaria, tanto en los centros de trabajo como fuera de ellos, con el fin de lograr junto con los empresarios y el gobierno una mayor productividad, pero a su vez mejores empleos, mejores salarios que cubran las necesidades de un mundo globalizado.

Es importante establecer, que el eje de una nueva cultura laboral lo constituye –**el Desarrollo Humano**–, el cual exige la formación profesional y técnica; la capacitación, la seguridad social y la calidad de vida. Todo esto, aunado a la búsqueda de la productividad por parte de la empresa y el proyecto de vida de cada trabajador. Lo que claramente, fomentaría conductas basadas en confianza recíproca, en un compromiso redoblado con la generación de riqueza y en la valorización del trabajo.

A su vez, dentro de una nueva cultura laboral, se deben establecer valores que representen las normas, principios y significados ideales de comportamiento, ya que los valores y principios dicen algo de lo que el grupo es y de lo que quiere y debe ser, reflejándose consciente o inconscientemente en el modo de cómo se desea vivir. En este sentido, y con el fin de no entrar de lleno a un tema filosófico extenso, sólo quiero resaltar que los valores tienen una doble dimensión: la ética universal por un

lado, y la ética fenomenológica (la que varía con el espacio, tiempo y lugar específicos del grupo social que se trate). Es entonces, el valor lo que la comunidad o un grupo así lo defina para su supervivencia y desarrollo. En tal sentido, todo valor responde a un significado ético que contiene actitudes, motivaciones y convicciones, reflejándose en ellos una cosmovisión y un *ethos*. Podemos citar como valores, los siguientes:

a) El trabajo humano con valor ético que debe ser respetado y protegido por la sociedad.

b) La dignidad, como fundamento del trabajo, y como primacía sobre los sistemas económicos, políticos y sociales.

c) El trabajo, como medio legítimo de manutención del ser humano y su familia, así como medio integral de realización y crecimiento personal.

d) El trabajo, como fuente de derechos y obligaciones, cuyos derechos deben ser en todo momento respetados y promovidos, y las obligaciones cumplidas con responsabilidad y auto-exigencia.

e) Hacer frente a un mundo económico globalizado, impulsando la creatividad, la responsabilidad social, la imaginación de todos los mexicanos, para poder alcanzar el pleno empleo con productividad y calidad para la competitividad. Prevaler ante todo, el diálogo, la concertación y la unidad de esfuerzos entre las organizaciones sindicales y los directivos empresariales.

f) Que los organismos empresariales, sindicatos y el gobierno, busquen la justa remuneración de todos los factores de producción, procurando ante todo garantizar en todo momento condiciones favorables que generen un empleo digno y productivo. Es decir, se necesita que los tres actores colectivos, trabajen con solidaridad, honestidad, productividad, calidad y disciplina, ya que sin dichos valores no podremos atender la urgente necesidad de conservar y crear mejores empleos y nivel de vida.

9.7.5 Bases de un nuevo sindicalismo mexicano.

Para los líderes sindicales mexicanos, el gran reto que deberán enfrentar será en poder discernir el estado que guarda el tejido social actual, y con una mirada sabia a lo que ha sido la propia historia sindical, tendrán que determinar con agilidad cuáles serán las rutas que pueden llevar a un nuevo sindicalismo, que sin renunciar a la esencia de su función histórica, pueda estar presente en la reconstrucción de ese tejido social. Es decir, que al estar presente en dicha reconstrucción, sea el protagonista de las nuevas relaciones de la sociedad con el mundo empresarial.

De ahí que avanzar hacia un nuevo sindicalismo en México se debe considerar entre otros, los siguientes aspectos:

- a) Reestructurar con un concienzudo autodiagnóstico, la nueva naturaleza, visión, misión y valores del sindicalismo en México.
- b) Redefinir las relaciones con los agremiados.
- c) Renovar el compromiso sindical.
- d) Provocar el replanteamiento de las interacciones y corresponsabilidades de la gestión empresarial en productividad, competitividad y crecimiento para la conservación y generación de empleos y la capacitación, educación, y desarrollo del capital humano.
- e) Fortalecer los derechos sindicales. Redimensionar socialmente el movimiento sindical. Fomentar la autonomía, respecto de los partidos y del gobierno y redefinir sus respectivas interrelaciones y cogestión responsable.

Considerando que el nuevo escenario de la globalización ha provocado la transterritorialización de las empresas; el dinamismo permanente de fusiones; la deslocalización y el nomadismo de las empresas, movidas exclusivamente por el atractivo de los mejores parámetros de rentabilidad, se vuelve indispensable reinventar las relaciones de los sindicatos con las empresas y dichas relaciones,

deberán tener siempre en cuenta los siguientes aspectos, al ser indispensables al momento de la negociación:

- La precariedad laboral no sólo es un atentado contra los trabajadores, es una especie de cadena que también afecta a la productividad, la competitividad y el desarrollo.

- La negociación siempre debe estar por encima de la confrontación.

- La búsqueda y creación de alianzas pero no solamente en un plano nacional, sino supraempresarial, que pueda hacer frente a las emboscadas de la globalización.

- Luchar por la búsqueda del desarrollo personal y profesional de los trabajadores, superando la precariedad laboral que sufren millones de mexicanos en sus salarios y en su casi nula estabilidad laboral.

- Compensar los efectos de la flexibilización laboral, con creativas formas de replanteamiento entre las relaciones entre sindicatos y empresas en base a metas comunes, que compartan tanto el desarrollo como la productividad, y la competitividad.

- El sindicalismo nacional, como un verdadero líder de la reconstrucción del tejido social, a través de la interlocución entre sociedad y gobierno, pero siempre ajeno a partidismos que vuelvan incitar el corporativismo.

Así las cosas y en adición a los puntos anteriores, se vislumbra como columna vertebral del nuevo sindicalismo mexicano, la **cogestión y la corresponsabilidad**, pues a la luz de la coyuntura mundial, sólo sobreviran aquellos que comprendan dichos puntos. Por lo que deberán avanzar con paso firme hacia la constante capacitación y desarrollo de sus líderes y agremiados, que propicie una visión de sindicato corresponsable con la empresa y que abandone la antigua complicidad, irresponsabilidad y el bajo rendimiento de sus agremiados.

Pero lo anterior sólo será posible, el día en que se le vea representando por igual los intereses de los agremiados, sancionando severamente a todos aquellos

miembros que intenten boicotear la única práctica laboral viable del siglo XXI, es decir, la corresponsabilidad en la productividad y competitividad global.

Nuestro anterior Presidente Felipe Calderón argumentó que un punto clave para el nuevo sindicalismo es necesario: “(...) que tenga como premisa la generación de más fuentes de trabajo, la competitividad y la justicia social (...)”. Sin duda, ésta declaración, demuestra que la clase política está consciente del rumbo que debe transitar el nuevo sindicalismo mexicano. Un sindicalismo de vanguardia que entregue su aporte al desarrollo y engrandecimiento de México para crear los empleos que necesitamos miles de mexicanos, actuando siempre respetuosos y auténticamente defensores de los derechos y libertades de sus afiliados.

De lo anterior, surge la necesidad de que el sindicalismo moderno deba tener una mayor capacidad negociación con las empresas y buscar beneficios no sólo a sus afiliados, sino para todo el sector asalariado, y para la fuente misma del empleo. Impulsando el diálogo y los acuerdos, sin por ello menoscabar su autonomía, su facultad de contratación colectiva y su derecho a huelga. Es entonces la meta del sindicalismo lograr de forma paralela la plena humanización del trabajo y la competitividad del país.

CONCLUSIONES

Es importante reiterar que como todos sabemos un trabajo de Tesis es interminable, mi labor de investigación inició a principios del año 2011, año al cual le siguieron meses difíciles y trascendentales para la vida social y política del país, ya que gracias a la reformas realizadas a la Ley Federal del Trabajo en noviembre de 2012, y a la Ley del Instituto Federal de Acceso a la Información Pública Gubernamental, México empezaba a escribir un nuevo capítulo del derecho sindical en su historia. Razón que me hizo decidir a no cambiar por completo el rumbo ni el contenido de la misma, ya que aún ante dichas reformas que tocaron la vida de las organizaciones sindicales, mi trabajo abarca mucho más que lo acontecido a finales del sexenio del ahora ex presidente Felipe Calderón Hinojosa, como el título de la presente obra lo dice: “La transformación de los sindicatos: hacia un nuevo orden jurídico-económico contemporáneo”. Ahora, es momento de invitarlos a entrar a la exposición de las siguientes conclusiones:

Primera.- Como se pudo observar a lo largo de lo expuesto en la investigación, la reforma a la Ley Federal del Trabajo en materia sindical fue incompleta, por lo que como sociedad debemos de estar conscientes de que debemos exigir a nuestra clase política una reforma al artículo 6º Constitucional con el fin de incorporar a los organismos sindicales como sujetos obligados a garantizar la información pública, lo que a todas luces garantizaría las herramientas jurídicas necesarias para que los trabajadores y la ciudadanía en general tuviera la seguridad y la fundamentación suficiente a nivel constitucional para defender ante los tribunales su derecho a la información, y su derecho a exigir una cultura sindical transparente y responsable, en los casos cuando los sindicatos se negaren hacerlo.

Segunda.- A lo largo de la historia siempre ha existido fuerzas de resistencia que se niegan a la transparencia, y es a todas luces claro, que la ley por sí misma no garantizará la existencia de un nuevo sindicalismo responsable, transparente y

rendidor de cuentas, por consecuencia para poder llegar a transformar al sindicalismo mexicano se necesita de la exigencia ciudadana. Pero esa exigencia ciudadana necesita ser construida por un compromiso de cogestión de los tres componentes (Estado- sindicatos-sociedad) que cultive y fomente una educación en materia de trabajo, se necesita que las diferentes autoridades laborales cuenten con funcionarios públicos capacitados que lleven a cabo la realización de comisiones de trabajo encargadas de estudiar los problemas colectivos, y difunda con ayuda de Organismos no gubernamentales, universidades e investigadores, códigos de buenas prácticas sindicales, otorgando a su vez asesoría continuas a empresarios, trabajadores y sindicalizados. Porque debemos recordar que la educación es y será siempre el pilar fundamental del que depende el desarrollo y bienestar de una nación.

Tercera.- México es un país que desde hace más de sesenta años sufre de un andamiaje sindical de clientelismo, de conformismo, de confabulación. Vemos como existe una brecha en donde la mayoría de los ingresos económicos de la clase trabajadora no es suficiente para cubrir sus necesidades básicas, vemos como México se ha convertido en un lugar de pocos dueños y muchos trabajadores; de hombres ricos y empleados pobres; de líderes sindicales millonarios y envejecidos en sus cargos. Vemos como sexenio tras sexenio dichos líderes venden y violan los derechos de los trabajadores a cambio de dadas gubernamentales, a cambio de privilegios políticos, a cambio de un curul en el Congreso. Es por eso que vemos a líderes como Joaquín Gamboa Pascoe, a Elba Esther Gordillo, a Francisco Hernández Juárez, entre otros, eternizarse en sus puestos, convirtiéndose en elementos necesarios para asegurar el puesto del próximo presidente del país. Es de lo anterior que necesitamos una reforma al artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo, al cual recientemente se le adicionó el libre ejercicio del voto, a través de la elección indirecta o directa, pero que dejó a un lado la posibilidad de prohibir la reelección de las dirigencias sindicales. Por lo que, la consecución de una nueva reforma en materia de democracia sindical, que garantice tanto el auxilio de la

autoridad laboral como ente vigilante y garante en el proceso y la no reelección, serían sin duda nuevas armas para los trabajadores que exigen un nuevo mundo sindical.

Cuarta.- Es en los propios artículos 371 y 373 de la Ley, que se contempla la obligación de las organizaciones sindicales de presentar y transparentar sus manejos financieros, y la información que demuestra su constitución y función. De igual manera, vemos que en dichos artículos no se estableció una reforma integral a favor de los trabajadores en la que se estableciera un procedimiento determinado ante la autoridad laboral, especificándose los plazos para la admisión de demanda, contestación, etcétera..., dejando al libre arbitrio el actuar dentro de los propios sindicatos para resolver dichas disputas, así como a la autoridad. Lo que a todas luces evidencia, que el Congreso no pretendió realmente poner en cintura a los sindicatos, es evidente que se debe respetar la libertad y la autonomía sindical en cuanto sus funcionamientos internos, pero también es claro que existe otro derecho que también debe ser respetado y garantizado por el Estado, en lo específico por la autoridad laboral, y es el derecho de los trabajadores a recibir la información.

Quinta.- Como es sabido a lo largo de la historia política del país siempre ha existido una relación de intereses entre los líderes sindicales y los partidos políticos. No dudo de que dichas relaciones algunas veces hayan sido necesarias para proteger los derechos laborales, y que en gran parte constituyen en una medida de acción y de presión política. Pero lo cierto es que ese poder o esa relación se ha mal gastado, se ha desaprovechado, se ha ido a un sentido opuesto, los líderes no escatiman en anteponer el llamado “interés nacional” ante las verdaderas necesidades de la clase obrera. La clase política y nosotros mismos hemos permitido que esta relación de interés siga permeando y dañando la situación laboral, ya que si realmente ahora con la reforma de noviembre de 2012 se hubiera querido cambiar esa relación sindicatos- gobierno-, se hubiera establecido una limitante, se hubiera

establecido una especie de incompatibilidad de cargo, es decir, aquellos que son parte de una dirigencia sindical no puedan al mismo tiempo ostentar cargos públicos o de elección popular, la razón la propia historia nos lo ha demostrado, las reformas estructurales han caminado a paso lento, porque las más altas dirigencias sindicales se han valido de sus puestos, de sus influencias, del dinero de los trabajadores para atorar en el Congreso cualquier reforma que atente contra su poder. Es por eso que vemos a Carlos Romero Deschamps, a Joel Ayala, a los aliados de Elba Esther Gordillo, entre otros..., negociando que reformas si entran a discusión y aprobación, y que otras no.

Sexta.- Actualmente hay una mayor conciencia ciudadana, tanto en los trabajadores como la sociedad en general existe una preocupación por la transparencia y rendición de cuentas. Ahora, los mexicanos exigimos bajo el más escrutinio público saber de las organizaciones sindicales qué es lo que hacen, en qué se gastan el dinero, cómo lo gastan, quienes lo integran, etcétera... Pero es importante decir, que no es una exigencia que acaba con la simple entrega de los documentos en versiones públicas o con la simple exposición de ellos en los medios de internet, la ciudadanía ahora demanda un acceso a la información de forma fidedigna, es decir, ya no sólo se conforman con saber qué es lo que se ha logrado o simplemente escuchar algunos datos que la autoridad (llámese gobierno, líderes empresariales, sindicales) comunica, sino que al día de hoy quieren la información de forma física en sus propias manos. Aunado a esto deviene el tema de la confianza. Podríamos decir que aún con la entrega en físico de tales documentos, la ciudadanía y los trabajadores tengan duda de su autenticidad y veracidad. Y es aquí donde la reforma del pasado noviembre de 2012, no contempló un candando o un elemento que asegurara al trabajador que la información sindical es verdadera, ya que la clase política no estableció una especie de facultad para los trabajadores de poder pedir un dictamen de un auditor externo, cuando quieran comprobar o asegurar de que la información realmente es verídica.

Séptima.- Por el extenso contenido de la presente investigación, decidí no profundizar más en el tema de la huelga, en lo específico, en el tema del ejercicio indiscriminado de la huelga (capítulo 9). Pero si quiero resaltar la necesidad de adicionar a través de una reforma a la Ley Federal del Trabajo, una especie de daños y perjuicios cuando algunos líderes sindicales, haciendo uso de sus facultades ejercen de forma indiscriminada el derecho de huelga, ya que es ampliamente conocido como algunos amenazan al empresario obligándolo a firmar un contrato colectivo, lo cual ha permitido desarrollar un verdadero negocio lucrativo donde solamente les importa cobrar una anualidad a cambio de “paz laboral”, sin realmente defender los derechos de los trabajadores.

Octava.- Es en esta conclusión en la que debo resaltar que para una verdadera transformación de los sindicatos hacia un nuevo orden jurídico-económico contemporáneo, debe contemplarse una reforma que también regule a los sindicatos burocráticos. Dicho organismos deben caminar por el mismo sendero que fue construido con la reforma de noviembre de 2012 adicionándole las propuestas que plasmo en esta obra. Ya que para obtener un nuevo sindicalismo, renovado, fuerte y protector de los derechos labores, se necesita de la cogestión y responsabilidad del Estado, así como de los sindicatos tanto del apartado A como del apartado B del artículo 123° Constitucional.

PROPUESTAS

A) La elaboración de una reforma Constitucional al artículo 6º, con el fin de incorporar a los sindicatos como sujetos obligados a garantizar la información pública. Sin que esto afecte la organización interna y autonomía sindical.

B) La existencia dentro de las diferentes autoridades laborales, de funcionarios públicos capacitados para llevar a cabo la realización de comisiones de trabajo encargadas de estudiar los problemas colectivos, y difunda con ayuda de Organismos no gubernamentales, universidades e investigadores, códigos de buenas prácticas sindicales, otorgando a su vez asesorías continuas a empresarios, trabajadores y sindicalizados.

C) La adición en el artículo 364 Bis de la Ley Federal del Trabajo, relativa a la obligación por parte de los sindicatos y el gobierno, de suscribir convenios, con el fin de fomentar y dar cumplimiento a la ley, los cuales deberán ser entregados a cada uno de los agremiados y a su vez publicados en los diversos portales de internet, y puedan servir como prueba al momento en que el sindicato se niegue a dar información. Quedando el artículo 364 Bis de la siguiente manera:

Artículo 364 Bis. En el registro de los sindicatos se deberán observar los principios de legalidad, transparencia, certeza, gratuidad, inmediatez, imparcialidad y respeto a la libertad, autonomía, equidad y democracia sindical.

De igual manera tendrán la obligación de suscribir convenios de colaboración con el gobierno, los cuales deberán ser entregados físicamente a cada uno de los agremiados, y a su vez publicados en el respectivo portal de internet, con el fin de servir como prueba al momento en que el sindicato se niegue a dar información sobre la administración de los recursos.

D) Adición de varios incisos, a la fracción IX, del Artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo, para establecer un modelo general de estructuración interna de los

sindicatos, es decir, que en cada sindicato debe contemplarse la existencia de los órganos que se referirán.

Artículo 371. Los estatutos de los sindicatos contendrán:

I. a. VIII (...)

IX. Procedimiento para la elección de la directiva y número de miembros, salvaguardando el libre ejercicio del voto con las modalidades que acuerde la asamblea general; de votación indirecta y secreta o votación directa y secreta. En la integración de las directivas sindicales, para estar en aptitud de cumplir con todas las obligaciones y derechos derivados de la presente ley, se conformará un:

I.- Comité Ejecutivo Nacional y Seccional (en su caso).

II.- Comité Nacional y Seccional de Vigilancia; siendo éste facultado para aplicar las correspondientes sanciones internas.

III.- Comité de Administración y Tesorería; encargado del manejo de los recursos financieros.

IV.- Comité de Comunicación Social; encargado de contestar cualquier interrogante que surja del público en general o de los sectores privados y gubernamentales.

(...)

Esto con el fin de que exista en el conocimiento general de los trabajadores, un organigrama que deba ser contemplado por cada organización sindical, federación y confederación. Esto sin duda ayudará a los trabajadores a entender un poco más el entramado organizacional, dándole a su vez una homogeneidad y armonía al sindicalismo mexicano.

E) De igual forma, a dicho artículo (371) recientemente se le adicionó el libre ejercicio del voto, a través de la elección indirecta o directa, pero que dejó a un lado la posibilidad de prohibir la reelección de las dirigencias sindicales. Por lo que, la consecución de una nueva reforma en materia de democracia sindical, que garantizara tanto el auxilio de la autoridad laboral como ente vigilante y garante y la no reelección, serían sin duda nuevas armas para los trabajadores que exigen un nuevo mundo sindical.

En atención de lo anterior, propongo la siguiente modificación:

Artículo 371. Los estatutos de los sindicatos contendrán:
I. a. VIII (...)

IX. Procedimiento para la elección de la directiva y número de miembros, salvaguardando el libre ejercicio del voto con las modalidades que acuerde la asamblea general; de votación indirecta y secreta o votación directa y secreta; En la integración de las directivas sindicales, para estar en aptitud de cumplir con todas las obligaciones y derechos derivados de la presente ley, se conformará un:

- I.- Comité Ejecutivo Nacional y Seccional (en su caso).**
- II.- Comité Nacional y Seccional de Vigilancia; siendo éste facultado para aplicar las correspondientes sanciones internas.**
- III.- Comité de Administración y Tesorería; encargado del manejo de los recursos financieros.**
- IV.- Comité de Comunicación Social; encargado de contestar cualquier interrogante que surja del público en general o de los sectores privados y gubernamentales.**

Los trabajadores sindicalizados previo a la elección de su dirigencia sindical podrán solicitar el auxilio de la autoridad laboral correspondiente, con el fin de garantizar durante todo el proceso una votación transparente y democrática.

Y en caso de que la dirigencia, impida el acceso de la autoridad como coadyuvante, dichas elecciones podrán ser objeto de anulación quedando sin efecto alguno.

X. Período de duración de la directiva, el cual no podrá exceder de cuatro años, prohibiéndose la reelección inmediata de cualquier miembro que la integre o haya ocupado algún cargo que pueda significar su permanencia.

XI. Normas para la administración, adquisición y disposición de los bienes, patrimonio del sindicato;

XII. Forma de pago y monto de las cuotas sindicales;

F) Así mismo propongo otra adición al mismo artículo señalado en las dos propuestas anteriores, en la que se contemple una lista de sanciones que puedan ser aplicables a los directivos sindicales en caso de incumplimiento, las cuales puedan ser utilizadas, tanto dentro de los procedimientos internos, así como por las autoridades laborales.

XIII. Época de presentación de cuentas y sanciones a sus directivos en caso de incumplimiento.

Para tales efectos, se deberán establecer instancias y procedimientos internos que aseguren la resolución de controversias entre los agremiados, con motivo de la gestión de los fondos sindicales.

Serán contempladas como posibles sanciones a los directivos en caso de incumplimiento, multa, la inhabilitación de su cargo por un periodo de tiempo, y en su caso la destitución y/o expulsión como miembro del sindicato.

XIV. Normas para la liquidación del patrimonio sindical; y

XV. Las demás normas que apruebe la asamblea.

G) Establecer una reforma que contemple la figura de Incompatibilidad de cargos; es decir, aquellos que son parte de una dirigencia sindical no puedan al mismo tiempo ostentar cargos públicos, inclusive aquellos de elección popular.

Por lo que se debe agregar al artículo 372 de la Ley Federal del Trabajo, la fracción III, quedando redactado de la forma siguiente:

Artículo 372.- No podrán formar parte de la directiva de los sindicatos:

I.- Los trabajadores menores de dieciséis años;

II.- Los extranjeros.

III.- Aquellos que ostenten un cargo dentro del comité ejecutivo nacional, no podrán tener cargo de representación popular, o ser miembros de direcciones de partidos políticos, al mismo tiempo.

Lo anterior, será también aplicable en las dirigencias seccionales.

Dicha disposición no es contraria a lo establecido en el artículo 5º Constitucional.

H) Modificación al artículo 373 de la Ley Federal del Trabajo, la cual debido a la reciente reforma del pasado mes de noviembre, sólo adicionó la facultad de los sindicatos de establecer sus propios procedimientos internos en caso de que un trabajador no hubiese recibido la información sobre la administración del patrimonio sindical y como segunda instancia, ya ante la propia autoridad laboral, pero el legislador en ningún momento estableció un procedimiento detallado en la ley, en el que se estipularán los plazos para la admisión de la demanda, su contestación,

desahogo de pruebas, y en su caso la resolución que exija al sindicato el cumplimiento de dicha obligación.

Por lo que al artículo 373 aludido, se le debe adicionar un proceso específico, quedando de la siguiente manera:

Artículo 373. La directiva de los sindicatos, en los términos que establezcan sus estatutos, deberá rendir a la asamblea cada seis meses, por lo menos, cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio sindical. La rendición de cuentas incluirá la situación de los ingresos por cuotas sindicales y otros bienes, así como su destino.

La obligación a que se refiere el párrafo anterior no es dispensable.

En todo momento cualquier trabajador tendrá el derecho de solicitar información a la directiva, sobre la administración del patrimonio del sindicato. Y en su caso solicitar el dictamen por un auditor externo.

En caso de que los trabajadores no hubieren recibido la información sobre la administración del patrimonio sindical o estimen la existencia de irregularidades en la gestión de los fondos sindicales, podrán acudir a las instancias y procedimientos internos previstos en los respectivos estatutos, en términos del artículo 371, fracción XIII, de esta Ley.

De no existir dichos procedimientos o si agotados éstos, no se proporciona la información o las aclaraciones correspondientes, podrán tramitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda, el cumplimiento de dichas obligaciones, **a través del procedimiento ordinario, previsto en el Capítulo XVII, del Título Catorce, de la Ley Federal del Trabajo.**

El ejercicio de las acciones a que se refiere el párrafo anterior, por ningún motivo implicará la pérdida de derechos sindicales, ni será causa para la expulsión o separación del trabajador inconforme.

I) Esta propuesta, estuvo contemplada en la iniciativa preferente del ex presidente Calderón, la cual en el artículo anteriormente mencionado (373), se pretendía lo siguiente:

Artículo 373. La directiva de los sindicatos, en los términos que establezcan sus estatutos, deberá rendir a la asamblea cada seis meses, por lo menos, cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio sindical. La rendición de cuentas incluirá la situación de los ingresos por cuotas sindicales y otros bienes, así como su destino. Para tales efectos, se deberá entregar un resumen de esta

información, a cada uno de los trabajadores sindicalizados, dentro de los diez días siguientes de cada periodo.

Además de las previsiones anteriores, si el sindicato está integrado por más de 150 miembros, los resultados de la administración del patrimonio sindical deberán ser dictaminados anualmente por un auditor externo. En todos los casos, los resultados serán difundidos ampliamente entre los miembros del sindicato, por cualquier medio al alcance de la agrupación y de los propios trabajadores.

Las obligaciones a que se refieren los dos párrafos anteriores no son dispensables.

Puedo decir que la intención de la iniciativa preferente, sobre establecer la figura del dictamen, era una especie de obligación, cuyo actor principal fuera la autoridad laboral, es decir, el titular del derecho. Mi razón de tal fundamento es que en ninguna parte del artículo se estableció expresamente que dicha facultad le perteneciera exclusivamente a los trabajadores. Por lo que bajo este razonamiento sí podríamos hablar de una violación a la autonomía sindical, ya que en todo caso debería ser derecho y facultad propia de los trabajadores de pedir una auditoria externa.

Por lo que mi propuesta consiste es una adición al ya reformado artículo 373 de la Ley Federal del Trabajo, agregando la figura del dictamen (así como lo contemplaba la iniciativa), pero que dicha facultad sea propia de los trabajadores. Quedando de la siguiente manera:

Artículo 373. La directiva de los sindicatos, en los términos que establezcan sus estatutos, deberá rendir a la asamblea cada seis meses, por lo menos, cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio sindical. La rendición de cuentas incluirá la situación de los ingresos por cuotas sindicales y otros bienes, así como su destino.

La obligación a que se refiere el párrafo anterior no es dispensable.

En todo momento, cualquier trabajador tendrá el derecho de solicitar información a la directiva, sobre la administración del patrimonio del sindicato y en su caso solicitar el dictamen por un auditor externo.

En caso de que los trabajadores no hubieren recibido la información sobre la administración del patrimonio sindical o estimen la existencia de irregularidades en la gestión de los fondos sindicales podrán acudir a las instancias y procedimientos internos previstos en los respectivos estatutos, en términos del artículo 371, fracción XIII, de esta Ley.

De no existir dichos procedimientos o si agotados éstos, no se proporciona la información o las aclaraciones correspondientes, podrán tramitar ante la Junta de

Conciliación y Arbitraje que corresponda, el cumplimiento de dichas obligaciones, **a través del procedimiento ordinario, previsto en el Capítulo XVII, del Título Catorce, de la Ley Federal del Trabajo.**

El ejercicio de las acciones a que se refiere el párrafo anterior, por ningún motivo implicará la pérdida de derechos sindicales, ni será causa para la expulsión o separación del trabajador inconforme.

J) Reforma hacia una verdadera negociación colectiva, adicionando al artículo 391, la fracción X, de la Ley Federal del Trabajo, quedando de la siguiente manera:

Artículo 391.- El contrato colectivo contendrá:

- I. Los nombres y domicilios de los contratantes;
- II. Las empresas y establecimientos que abarque;
- III. Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada;
- IV. Las jornadas de trabajo;
- V. Los días de descanso y vacaciones;
- VI. El monto de los salarios;
- VII. Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda;
- VIII. Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento;
- IX. Las bases sobre la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta Ley; y,

X.- La firma expresa de todos los trabajadores que conforman el sindicato, con la finalidad de asentar la conformidad de todos los trabajadores afectados por el contrato colectivo.

- XI. Las demás estipulaciones que convengan las partes.

Dicha disposición, propondría agregarla también como fracción VII, en el artículo 412, de la Ley Federal del Trabajo, relativa al tema de los Contratos-Ley.

ANEXOS

ANEXO 1

La Jornada

POLÍTICA

Doce años después, los casos Monex y Soriana podrían terminar en una elevada multa.

La estrategia del *Pemexgate* y Amigos de Fox sigue vigente.

En 2000 salieron a la luz los financiamientos ilícitos a Francisco Labastida y Vicente Fox



Protesta en una tienda Soriana en Iztapalapa, el pasado 10 de agosto

Foto Guillermo Sologuren

GUSTAVO CASTILLO GARCÍA

Lunes 20 de agosto de 2012, p. 2

Los casos Monex y Soriana guardan mucha similitud con lo ocurrido hace 12 años, cuando por primera ocasión se descubrieron financiamientos ilícitos en las campañas presidenciales de los partidos Revolucionario Institucional (PRI) y Acción Nacional (PAN), y que se conocieron como *Pemexgate* y Amigos de Fox. Los candidatos eran Francisco Labastida Ochoa y Vicente Fox Quesada, respectivamente.

En los comicios de julio pasado, el Movimiento Progresista –integrado por los partidos del Trabajo, Movimiento Ciudadano y de la Revolución Democrática– denunció que se utilizó dinero ilícito para comprar votos a favor del candidato priísta, Enrique Peña Nieto, y que en ello estarían involucrados Banco Monex y la cadena de tiendas Soriana.

Sin embargo, en los casos de *Pemexgate* y Amigos de Fox, la Procuraduría General de la República (PGR) nunca logró acreditar la existencia de delitos que se tipifican en el Código Penal Federal como delincuencia organizada, aunque en el ámbito electoral se impusieron multas millonarias al PAN y al PRI por rebasar los topes de gastos de campaña, pero no se modificaron los resultados de la elección.

Recursos volátiles.

En el caso conocido hoy como *Monexgate*, la Fiscalía Especializada para la Atención de Delitos Electorales (Fepade) investiga si los recursos que debieron destinarse a promoción de Peña Nieto se desviaron para comprar votos.

A este respecto, el Instituto Federal Electoral (IFE) ha confirmado que el PRI utilizó empresas privadas para adquirir tarjetas del Banco Monex y que, a través de ellas, al menos 70 millones de pesos fueron canalizados para actividades relacionadas con la elección presidencial; ante la denuncia del Movimiento Progresista de que se trató de dinero ilícito, la Subprocuraduría de Investigación Especializada en Delincuencia Organizada (Siedo) participa en las indagatorias.

La Fepade únicamente podrá sancionar –en caso de que lo acredite– los delitos de tipo electoral y tendrá que consignar a los responsables ante jueces federales, pero los indiciados podrán enfrentar su proceso en libertad bajo fianza, porque esos ilícitos no son considerados graves. Asimismo, sus investigaciones no tendrán ningún impacto en la calificación de la elección.

Para que se considere que existió el delito de operaciones con recursos de procedencia ilícita, y que se violó la Ley Federal contra la Delincuencia Organizada, la Siedo tendrá que acreditar que el dinero provino de un delito anterior y, a sabiendas, los priístas ocultaron su origen.

¿El petróleo en la política?

En mayo de 2000, el entonces director de Pemex, Rogelio Montemayor Seguy, transfirió al sindicato petrolero, sin autorización del consejo de administración, dos cheques por mil 100 millones de pesos, mismos que fueron depositados en un banco en Houston, Texas, y luego transferidos a México a cuentas bancarias a nombre del PRI.

El 10 de diciembre de 2001, la Secretaría de la Contraloría y Desarrollo Administrativo (Secodam) presentó denuncia penal ante la Procuraduría General de la República (PGR) por el manejo irregular de recursos federales a través del sindicato petrolero y se inició la averiguación previa PGR/UEDO 182/2001 por lavado de dinero.

En enero de 2002, Melitón Cázares, Andrés Heredia y Alonso Beraza, miembros del área de finanzas del PRI, fueron detenidos por la PGR y se convirtieron en testigos protegidos tras acordar que revelarían los mecanismos de operación para ocultar el dinero entregado por Pemex.

Durante la investigación, el Ministerio Público Federal descubrió que la dirigencia priísta trató de ocultar el origen y destino de los recursos provenientes de Pemex a través de varias maniobras; una fue una rifa, en la cual los números ganadores se entregaron a familiares de líderes regionales y los premios nunca se cobraron, ya que el dinero se distribuyó en efectivo entre sus dirigencias estatales para solventar sus operaciones proselitistas.

El 5 de mayo de ese año, la PGR solicitó órdenes de aprehensión y el juzgado 13 de distrito en materia de procesos penales federales, a cargo de José Luis Moya Flores, libró los mandamientos de captura contra Rogelio Montemayor y los ex funcionarios de la paraestatal Carlos Juaristi Septién, Juan José Domene y Julio Pinter.

La procuraduría no pudo procesar a los inculpados por lavado de dinero, ya que el sindicato petrolero demostró que los recursos le fueron entregados como parte de los acuerdos contractuales con Pemex.

En 2003, el IFE impuso al PRI una multa de mil millones de pesos por rebasar los toques de gastos de su campaña presidencial en el año 2000.

El 26 de agosto de 2011 concluyó el *Pemexgate*. El juzgado 13 de distrito con sede en la ciudad de México declaró prescrito el delito de peculado electoral para el líder petrolero Carlos Romero Deschamps.

Entre amigos

En mayo de 2000, *La Jornada* publicó los primeros indicios de que en la campaña presidencial de Vicente Fox se habían utilizado recursos ilegales: el First National Bank denunció ante la PGR a Juan Pablo Fox Quesada (hermano de Vicente) por el delito de fraude, y reveló que una de sus cuentas había sido utilizada para triangular dinero a distintos destinos, como si se tratara de operaciones de lavado de dinero.

En ese año, el entonces senador priísta Enrique Jackson denunció que a través de la empresa Alta Tecnología en Impresos una mujer identificada como Carlota Robinson había recibido dinero de la compañía belga Dehydration Technologies Belgium, y los recursos se habían transferido directamente a cuentas de Lino Korrodi, presidente de la asociación Amigos de Fox. Ante ello, la PGR abrió dos averiguaciones previas: una por delitos electorales, en la Fepade, y otra en la Siedo por lavado de dinero.

En el ámbito electoral, el 6 de octubre de 2003 el IFE impuso multas de 360 millones 971 mil 39 pesos al PAN, y 184 millones 198 mil 610 para el Partido Verde Ecologista de México, por haber rebasado los toques para gastos de campaña.

Las investigaciones de la Fepade y la Siedo fueron archivadas por considerar que no se cometieron delitos de tipo penal ni electoral.

A tarjetazos

En el caso que está en curso, el Movimiento Progresista denunció ante la PGR, el IFE y el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación (TEPJF) que por medio del Grupo Financiero Monex y la cadena de tiendas Soriana el PRI trianguló millones de pesos para comprar votos a favor de su candidato, Enrique Peña Nieto.

Las primeras investigaciones, realizadas por el área de fiscalización del IFE, han detectado que el *tricolor* utilizó a los grupos Koleos y Tiguan, la comercializadora Atama y a las empresas Inizzio y Efra para depositar más de 70 millones de pesos en tarjetas prepagadas de Monex.

La dirigencia nacional priísta reconoció que usó los monederos electrónicos (Monex) para pagar a sus representantes de casilla, y que el dinero forma parte de la partida de gastos ordinarios del Comité Ejecutivo Nacional.

Sin embargo, el Movimiento Progresista ha señalado que existió un presunto financiamiento ilegal y lavado de dinero en estas acciones. También ha denunciado que mediante miles de

tarjetas de la cadena Soriana, en las cuales se depositaron entre cien y mil pesos en cada una, se realizó la compra de votos.

En días pasados, la Fepade llevó a cabo diligencias en los estados de Guanajuato y Zacatecas, y en ellas se tomó declaración a representantes *tricolores*.

En el caso de Guanajuato, declararon cuatro priístas; uno entregó una tarjeta Monex Recompensas, mostró su nombramiento de representante de casilla y aceptó haber recibido un pago por fungir como representante.

La Jornada

Quadri declinará después del segundo debate

Reportaje: miércoles 09 de mayo de 2012.

ENRIQUE GALVÁN OCHOA

El candidato de la *miss* Elba Esther a la Presidencia de la República, Gabriel Quadri, declinaría días después del segundo debate del 10 de junio, a 20 días de que concluya la campaña, según dicen los que saben en el interior del Panal. ¿A favor de quién? De Peña Nieto o de Josefina, eso lo decidirá en su momento la Gordillo. Mantiene contactos con el PRI y el PAN, no se ha distanciado de Peña Nieto ni de Calderón. Aun cuando Quadri asegura que sólo la ha visto una vez en su vida, lo cierto es que su contacto es permanente. Quadri ayer saltó en defensa de su jefa. El diario *Reforma* publicó que el Panal recibe alrededor de 6 millones de pesos diarios del SNTE para los gastos de campaña. El candidato ciudadano replicó que si tienes un millón de maestros en México y cada uno aporta como 100 pesos al mes de cuota sindical al sindicato (sic), tienes que cada mes estás recaudando 100 millones de pesos que van al sindicato; si esto lo divides entre 30, pues son 3 o 4 millones de pesos; esos 6 millones no sé de dónde salieron.

Mucha información para alguien que sólo ha visto una vez a la dueña de ambas organizaciones. Quadri posee los atributos que la maestra Elba Esther requiere en el personal a su servicio. Mi compañero de *La Jornada*, Luis Hernández Navarro, reveló en su columna del lunes algunos trazos de su perfil. Quadri nació el 4 de agosto de 1954 en el Distrito Federal. Entre 1983 y 1987 fue analista y jefe de financiamiento externo en el Banco de México. Agrega: El presidente Ernesto Zedillo, a quien conoció en el banco, lo designó director general de Normatividad y presidente del Instituto Nacional de Ecología (INE). Su salida de la institución obedeció a acusaciones sobre venta de permisos para el manejo de residuos peligrosos sin que se respetara la normativa. Sigue: Cuando los vientos de la política nacional cambiaron de rumbo, sus antiguas simpatías hacia el PRI se mudaron hacia el PAN. En 2006, el ingeniero fue el encargado de presentar el Programa para el Desarrollo Sustentable del entonces candidato Felipe Calderón. Sin embargo, a pesar de haber sido

considerado para ocupar la titularidad de la Semarnat, finalmente ésta fue ocupada por Juan Rafael Elvira Quesada. Habría que añadir otra mudanza política: en 2012, cansado de tocar puertas que no se abrían, formalizó su matrimonio por conveniencia con la *pobresora*. Continúa Hernández Navarro: El ecologismo de Quadri ha sido una magnífica coartada para hacer negocios. Entre 2005 y 2010 ocupó la dirección de EcoSecurities México y Centroamérica, empresa con la cual Pemex estableció acuerdos para llevar a cabo proyectos ambientales en las refinerías de Salamanca y Salina Cruz, por medio de los cuales se generarían bonos de carbono. Saldrá raspada su imagen de candidato ciudadano cuando tenga que declinar en favor de quien le ordene la maestra; sin embargo, le espera un futuro abundante: ya lo veremos el próximo sexenio ocupando un cargo de importancia, entre los muchos con los que el gobierno en turno premia a su jefa. A menos que se insubordinara y se convirtiera en el *Juanito II* de la campaña de 2012.

ANEXO 2

La Jornada

Sábado 31 de mayo de 2008 → Política → Aliados, Gordillo y Romero Deschamps buscan recomponer fuerzas políticas

■ Analizan en Los Pinos la modificación de la geografía electoral con este frente sindical

Aliados, Gordillo y Romero Deschamps buscan recomponer fuerzas políticas

■ Llama la profesora a la unidad de gremios; éstos tienen en común el enfrentamiento con AMLO

Arturo Cano



Elba Esther Gordillo y Carlos Romero Deschamps unen fuerzas de sindicatos

Foto: Yazmín Ortega Cortés y Luis Humberto González

Dos ex secretarios generales del PRI y el principal responsable del financiamiento irregular a la campaña de ese partido en 2000 se unen para crear la CTM de los tiempos “del cambio”. Un manifiesto publicado en la prensa nacional este viernes confirma lo anunciado por este diario el 7 de mayo: Elba Esther Gordillo y Carlos Romero Deschamps unen fuerzas –y los recursos de sus sindicatos, que no son modestos– para ofrecer al país y al gobierno federal “un nuevo modelo de relaciones laborales”.

A diferencia de otros experimentos, esta vez el nuevo intento de unidad sindical comandado por la profesora Gordillo no tiene nombre. “Por una nueva política laboral en México”, es el encabezado del manifiesto que firman, en los tres primeros lugares, los líderes de los maestros y de los petroleros con Juan Sigfrido Millán, ex gobernador de Sinaloa, ex locutor y ex secretario general del PRI.

En el camino se quedó Víctor Fuentes, secretario general del Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (SUTERM), quien al parecer no resistió las fuertes presiones de grupos del *tricolor*.

Fuentes había sido uno de los participantes en las reuniones que culminaron con el manifiesto, según informó la profesora Gordillo en reuniones del comité nacional del sindicato de maestros.

En esas mismas juntas, Gordillo indicó a los dirigentes magisteriales que el nuevo frente sindical estaría inspirado en el documento que ella presentó en el foro Los compromisos con la nación, el 16 de abril de 1996.

Sin embargo, una primera lectura del manifiesto publicado este viernes indica que los objetivos de hoy son mucho menos ambiciosos. La coartada se expresa en el propio manifiesto, pues en su texto se convoca a otras organizaciones, expertos y agrupaciones civiles a iniciar “una amplia reflexión nacional sobre el presente y el futuro del movimiento laboral”. De tal ejercicio surgirán, dice el texto, un “programa de acción inmediata” y una “estrategia de movilización” destinados a que el nuevo agrupamiento influya en la creación de un nuevo modelo de relaciones laborales y un nuevo modelo de país.

No hay mayor sustancia en el texto, salvo los mensajes entre líneas: hablan los líderes de “fortalecimiento de la autonomía sindical” (no se metan con nuestros feudos), de revisión del artículo 123 (a cambio les avalamos una reforma laboral) y de “transparencia y rendición de cuentas en cada organización de trabajadores” (¿quién le exige cuentas a Romero y a Gordillo en sus sindicatos?).

En el primer manifiesto del nuevo agrupamiento no aparece, ni de casualidad, uno de los puntos esenciales planteados por Gordillo en 1996: “Desvincular la práctica sindical de las organizaciones partidistas, garantizando la libertad de militancia y participación políticas de los trabajadores. Los sindicatos no deben ser arena de lucha partidista”.

Porque, ¿qué dirían ahora de este enunciado los diputados del Partido Nueva Alianza o los legisladores que el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación tiene en el PAN y otros partidos?

La resucitación de Juan Millán

“Les di la oportunidad de lavarse la cara y no quisieron, que se vayan al diablo”, decía Juan Sigfrido Millán unos meses después de que la Confederación de Trabajadores de México (CTM) había despedido a su sempiterno líder, Fidel Velázquez.

Se refería Millán a su aspiración en vano de lograr un pacto de unidad con otras fuerzas sindicales que tiempo más tarde darían vida a la Unión Nacional de Trabajadores (UNT). Poco antes había fracasado el último intento de reunir a Leonardo Rodríguez Alcaine con Francisco Hernández Juárez y otros dirigentes.

Un año antes había naufragado el foro El Sindicalismo ante la Nación, impulsado inicialmente por el SNTE, el Sindicato Mexicano de Electricistas y la Confederación Obrera Revolucionaria (COR), que después sumara a las organizaciones que actualmente forman la UNT.

Fidel Velázquez había hecho a Millán secretario general del PRI y desde esa posición el sinaloense buscaba “renovar” a la CTM. Fue Millán, por ejemplo, quien cocinó la Nueva Cultura Laboral con el entonces dirigente empresarial Carlos Abascal Carranza (ahora gravemente enfermo de cáncer), y llevó a Velázquez a la sede de la Confederación Patronal de la República Mexicana: “Me trajeron a los terrenos del diablo”, decía.

Pero Millán no estuvo en el ánimo del sucesor de Fidel Velázquez, de modo que se retiró de la CTM para concentrarse en ganar la gubernatura de Sinaloa (fue gobernador de 1999 a 2004).

Al dejar ese cargo, Millán prácticamente se esfumó del escenario nacional y entró en conflicto con el actual gobernador, Jesús Aguilar Padilla, por los repartos de candidaturas y más recientemente por la sucesión, pues ambos tienen diferentes candidatos.

Durante los años en que fue miembro de la dirección nacional de la CTM, Millán se hizo la fama de “modernizador”, tanto por su discurso como por su edad, pues era cincuentón entre septuagenarios.

Desde hace un año y medio, según fuentes sinaloenses, Millán hablaba del nuevo frente sindical que ahora se concreta en un desplegado, que él firma a nombre de la Federación de Trabajadores de Sinaloa, aunque ahí no se anota que tal federación es parte de la CTM.

Sinaloa, vale agregar este dato, es una de las entidades donde el Panal, el partido de Elba Esther Gordillo —a quien Millán propuso para dirigir el PRI en el ya lejano año 2000—, ha ido en alianza con el PRI.

Quizá Millán no quedó conforme y busca dar a sus colegas líderes otra oportunidad de “lavarse la cara”.

Uno de esos líderes es el petrolero Carlos Romero Deschamps, quien se alejó del PRI y de la CTM, con todo y sindicato, por el *Pemexgate*. Analistas laborales consideran que los dirigentes petroleros se sintieron “abandonados” por su partido en torno al escándalo. En el caso de la CTM, los petroleros tomaron distancias cuando los excluyeron, en 2005, de la sucesión de Rodríguez Alcaine.

Así, desde ese año el sindicato petrolero juega en las elecciones con alianzas regionales, particularmente en entidades donde tiene mayor fuerza, como Veracruz, Tabasco y Campeche.

¿Un frente *antipeje*?

Otro de los firmantes es la Confederación Obrera Revolucionaria (COR), de Joel López Mayrén, quien es aliado de Gordillo al menos desde el fallido foro sindical de 1995. En 2006 López Mayrén fue en la lista de candidatos a diputados del Partido Nueva Alianza y se quedó a unos pocos votos de conseguir el escaño.

El resto de los firmantes, mayoría, son dirigentes gremiales de la Federación Democrática de Sindicatos de Servidores Públicos (Fedssp), creada en febrero de 2004 como resultado del enfrentamiento entre Elba Esther Gordillo y Joel Ayala, líder de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE).

Luego de poco más de cuatro años, la Fedssp ha logrado arrebatarse a su antagonista poco

más de la mitad de los gremios afiliados. Gracias al SNTE, por lo demás, la Fedssp agrupa a alrededor de 80 por ciento de los burócratas. No de gratis, entre los firmantes del manifiesto están varios secretarios generales de sindicatos que a su vez forman parte de la presidencia colegiada de la Fedssp.

La segunda singularidad es que agrupa a varios sindicatos que podrían denominarse “antipeje”, por sus enfrentamientos permanentes con el Gobierno del DF.

Analistas laborales que han seguido la pista de dirigentes gremiales proporcionaron a este diario la lista de aquellos que han hecho declaraciones o realizado acciones contra Andrés Manuel López Obrador.

Anotan en la lista a Vicente Bernardo López Carranza (Comunicaciones y Transportes), José de Jesús Pereznegrón (Metro), Areli Hernández Rodarte (sindicato del INEGI); Raúl Campilla Gómez (controladores de tránsito aéreo), Javier Piedra Buena Morrison (procuraduría capitalina) y otros cuatro dirigentes de distintas dependencias del Gobierno del DF. Todo ellos firmaron el manifiesto.

Tras la aparición del desplegado, la CTM pidió una cita con el secretario del Trabajo, Javier Lozano, con carácter de urgente.

Será porque si se descuenta al gremio electricista (alrededor de 90 mil trabajadores, contando jubilados), la nueva agrupación tendría una membresía cercana a los 2 millones de trabajadores.

En Los Pinos, informan fuentes sindicales, comenzaron a analizar desde hace unas semanas los escenarios que implicaría el nuevo agrupamiento: desde hace unas semanas: no con un mapa de los sindicatos del país, sino con uno de la geografía electoral.

ANEXO 3

PERIÓDICO EL ECONOMISTA.

Internet:<http://eleconomista.com.mx/columnas/columna-especial-politica/2012/05/21/romero-deschamps-padre-ano>

Romero Deschamps: padre del año

21 Mayo, 2012 - 22:49

CRÉDITO: Manuel Ajenjo

Faltan 26 días para celebrar el Día del Padre, estamos a muy buen tiempo para organizar un homenaje nacional al que considero el mejor padre de familia del país: Carlos Romero Deschamps. Un hombre que en aras de proporcionarles a sus hijos ciertas comodidades y uno que otro lujo ha soportado la maledicencia y se ha expuesto a la calumnia. Y es que: ¿qué no hará uno por sus hijos?

Antes de exponer los argumentos que le dan sustento al homenaje que propongo deseo advertir que los méritos de este hombre como padre están contemplados desde el punto de

vista hedonista y utilitario. Porque hay cientos de padres que sacrifican su comodidad con el fin de tener dinero suficiente para que sus hijos vayan a un buen colegio. ¿Quién no ha sabido de padres que se quitan el pan de la boca para dárselo a sus vástagos? Estos casos, a fuerza de ser tan comunes, han perdido la categoría de acontecimientos ejemplares para convertirse en rutinas ramplonas.

En cambio, ser motorista de Pemex con un sueldo mensual de 24,633 pesos, prestaciones incluidas y poder comprarle a tu hijo un Ferrari Enzo, el auto más caro del mundo y tener recursos para que tu hija viaje por el mundo y compre en las mejores tiendas, eso sí es una hazaña digna de ser llevada a un monumento.

No soy tan ingenuo como para pensar que con su sueldo de motorista el señor Romero Deschamps hace milagros económicos y administrativos para darle tan buena vida a los suyos. Si esto pensara no lo propondría como el padre del año, sino como Secretario de Hacienda a perpetuidad.

Desde luego que estoy enterado de que el señor no sólo tiene su sueldo de motorista en la paraestatal. Desde 1993 es el Secretario General del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana.

Supongo que don Carlos -el don es el tratamiento de respeto y sumisión con el que en nuestro democrático país se trata a los líderes obreros- por el cargo sindical que tiene debe de gozar de alguna compensación económica. Ignoro de cuánto sea ésta. Lo ignoramos todos en el país.

¿Cuánto podrá ganar como Secretario General del Sindicato para que en 19 años haya acumulado una fortuna digna de un jeque árabe?

Son muchas las transas surgidas en el Sindicato que preside Romero Dechamps, la más paradigmática de éstas es el Pemexgate. El lector recordará que el director de Pemex, Rogelio Montemayor Seguy, y Romero Deschamps desviaron 1,500 millones de pesos de la paraestatal para transferir 640 millones a la campaña presidencial de Francisco Labastida. Parafraseando al clásico: Desvía que algo queda. Este asunto nadie ha podido o nadie se ha atrevido a aclarar y poner a los culpables tras las rejas.

El enriquecimiento de los líderes sindicales en México es proverbial e indignante la impunidad de la que gozan. Romero Deschamps no es la excepción. El chantaje de los líderes sindicales durante la firma de contratos y las concesiones que para su beneficio particular resultan de éstos son tradicionales y forman la piedra angular de la corrupción mexicana proveniente del PRI.

Después de 12 años de panismo en el ámbito sindical todo sigue igual, tal vez hasta peor, porque en el tiempo del PRI los líderes estaban bajo las órdenes del Presidente en turno y sus órdenes las cumplían al pie de la letra. A los presidentes surgidos del panismo ni los pelan ni les temen. Vicente Fox y Felipe Calderón no han tocado a un líder sindical corrupto ni siquiera con el pétalo de una orden de aprehensión.

El Indomable

El 13 de abril del 2010, en su columna “Historias de reportero” en el periódico El Universal, escribió Carlos Loret de Mola: “Un Ferrari Enzo rojo se detiene frente a las puertas del Smith & Wollensky, uno de los restaurantes de carnes más famosos y cotizados de Miami. Lo recibe el valet parking, y para darle todavía más nivel al establecimiento, lo deja estacionado a un lado de la puerta. -¿De quién es el Ferrari?, pregunta el siguiente comensal, que llega en una automóvil mucho menos caro. -Es del dueño de Pemex. Oficialmente Pemex no tiene dueño. O en todo caso es de 107 millones de mexicanos. En una mala interpretación se podría confundir a su Director General como propietario, pero tampoco. El Ferrari Enzo rojo, valuado en el equivalente a 7 millones de dólares, pertenece al hijo de Carlos Romero Deschamps, secretario general del sindicato petrolero: ‘el dueño de Pemex’, deducen en Miami”.

El pasado sábado, el periódico Reforma publicó la manera de vivir de Paulina Romero Deschamps Durán, hija del precitado líder y ejemplar padre de familia. En su perfil de Facebook, donde aparece como Pauli Rod, la joven presume de la agitada y sofisticada vida social que lleva. Ella viaja por todo el mundo en aviones comerciales o en jets privados. Se hospeda en hoteles cinco estrellas acompañada de sus mascotas, tres perros de raza bulldog: Boli, Morgancita y Keiko -original nombre para una ballena-.

A Pauli le encantan las bolsas Hermes de miles de dólares, en plan de broma las llama “sus bolsas del Superama” -juar, juar, juar-. La bolsa Birkin de esta marca, en piel de becerro con herrajes dorados, tiene un precio de 12,000 dólares. (Aproximadamente 118 barriles de petróleo -mezcla mexicana- a los precios actuales). Conforme uno lee el reportaje se entera que la señorita Rod es altamente proclive a las bolsas -¿acaso tendrá eso que ver con el hecho de que su padre sea líder obrero y éstos, por lo general, se la pasan de bolsas?-. En una fotografía, informa el periódico, muestra un bolso Louis Vuitton Lockit PM Suhali, edición limitada, que tuvo un precio de lanzamiento de 51,500 pesos.

Pero no piense usted que la clasista Paulina sólo es afecta a la frivolidad y a tomar en algunos restaurantes que visita vino tinto Vega Sicilia de 10,000 pesos la botella. No. Pauli también se interesa por la cultura. Un ejemplo: el 11 de noviembre del 2010 la señorita Romero Deschamps se fotografió en la Plaza Roja de Moscú frente a la Catedral de San Basilio, exhibió la imagen en su página y escribió: “Tan perfecto como un escenario de Disney”.

Para presumir de manera completa en Facebook el estilo de vida al que gracias al sacrificio de su padre, Pauli Rod tiene acceso, no podían faltar las imágenes del departamento que la familia posee en Cancún con un valor de 1 millón 400,000 dólares y el yate bautizado como El Indomable, que cuesta 1 millón 500,000 dólares

Obviamente si usted busca hoy la página de Facebook de la señorita Paulina Romero Deschamps Durán, alias Pauli Rod, no va a encontrar nada, pues ésta fue cancelada. No le conviene a la imagen de un líder obrero, que además está en el lugar número 7 como plurinominal para ser Senador, que se sepa de la vida frívola y de alto costo que lleva su hija y, sobre todo, que la gente se pregunte de dónde salieron los recursos para tal dispendio.

A continuación mostrare algunas fotos, de lo que una simple obrera con un salario base de 24,000 pesos puede hacer.



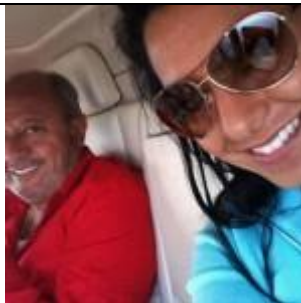
Como una verdadera hija de jeque.



Botella vino con costo aproximado de 10,00 (casi la mitad de su salario).



Acaso su aguinaldo alcanza para viajes en el extranjero.



Carlos Romero e hija, seguramente dando una gira con sus compañeros obreros.



Bolsos, comun debilidad de las lideresas sindicales.

ANEXO 4

Imágenes del Rancho “Los Encinos” propiedad del líder sindical Martín Esparza.



El rancho tiene una caballeriza con 10 animales.



El único rancho en la zona es el de don Martín, como lo llaman los pobladores. Mide 250 metros de frente, por 150 de fondo.



El rancho está a 100 metros de donde termina el pueblo — que tiene menos de mil habitantes y calles sin nombre.



Pocos pobladores han entrado al rancho de don Martín, pero ninguno habla; dicen que es más fácil conseguir información con los miembros de la dirigencia local del SME.



Esparza lo usa sólo los fines de semana y en las fiestas que cada dos meses realiza.



En esa ciudad Esparza tiene dos propiedades más, en el fraccionamiento Quinta San Francisco, el más exclusivo de la zona.



Placa de un aditorio propiedad del Sindicato de Electricistas



Vista del auditorio.



El material para la construcción está a la vista.



La entrada es custodiada por seis caballos de cantera.

Anexo 5

- Lista de Sindicatos registrados bajo la dirección de Carlos Humberto Aceves del Olmo y familiares.

<u>Nombre del Sindicato</u>	<u>Secretario General</u>	<u>Registro de Asociación</u>	<u>Total de contratos por sindicato</u>	<u>Total de trabajadores</u>
Sindicato de Obreros y Empleados de Transportes, Comunicaciones y Similares de la República Mexicana	Joaquín Humberto del Olmo Limón	2697	1	50
Sindicato de Trabajadores de la Manufactura y Distribución de Productos Eléctricos y Electrónicos del Distrito Federal	Ignacio del Olmo Hernandez	2004	2	160
Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Alimenticia, Similares y Conexos de la República Mexicana	Francisco Joaquín del Olmo Velázquez	3224	8	192
Sindicato Nacional de Trabajadores de las Industrias Metálicas, Fundiciones, Talleres Mecánicos, Troquelados y Conexos de la República Mexicana	Alfonso Aceves del Olmo	3251	2	22
Sindicato Nacional de Trabajadores de Productos Metálicos, Similares y Conexos de la República Mexicana	Carlos Humberto Aceves del Olmo	No indica	1	25
Sindicato de Trabajadores de la Industria Gastronómica, Hotelera, Fabricación, Distribución y Empacado de Alimentos en General de la República Mexicana	Fortino de Jesús del Olmo Hernandez	5497	6	49
Sindicato Nacional de Trabajadores y Empleados del Comercio en General, Prestación de Servicios, Almacenaje, Similares y Conexos de la República Mexicana	Juan Manuel Aceves Amezcua	5472	49	1276
Sindicato de Obreros Y Empleados de Transportes, Comunicaciones y Similares de la República Mexicana	Joaquín Humberto del Olmo Limón	2697	2	110

Sindicato de Trabajadores de la Manufactura y Distribución de Productos Eléctricos y Electrónicos del Distrito Federal	Carlos Arturo Valenzuela del Olmo	2004	1	8
Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Automotriz, Similares y Conexos de la República Mexicana	Francisco Joaquín del Olmo Velázquez	3224	1	10
Sindicato Nacional de Trabajadores de Productos Metálicos, Similares y Conexos de la República Mexicana	Alfonso F. Aceves del Olmo	3251	6	153
Sindicato de Trabajadores de la Industria Gastronómica, Hotelera, Fabricación, Distribución, y Empacado de Alimentos en General de la República Mexicana	Fortino de Jesús del Olmo Hernandez	5497	1	60

- **Lista de sindicatos registrados bajo la dirección de Víctor Manuel Mendoza Pantoja y familiares**

Sindicato 1º de Mayo de Trabajadores y Empleados de Sanatorios, Clínicas Médicas y de Especialidades del Distrito Federal	Rogelio Mendoza Pantoja	3324	4	35
Sindicato Mexicano de Trabajadores y Empleados de Cabarets, Cantinas y Restaurantes, Centros Deportivos, Recreativos y Labores Conexas del Distrito Federal	David Mendoza Morales	2066	15	153
Sindicato Nacional de Trabajadores y Empleados de la Industria del Transporte y la Construcción en General Similares y Conexos de la República Mexicana CTM	José Alejandro Mendoza Sánchez	3260	3	60
Sindicato de Trabajadores Carpinteros, Tapiceros, Barnizadores, Ebanistas y Transformación de la Industria de la Madera en General del Distrito Federal.	Francisco Mendoza León	1881	2	59

Sindicato de Trabajadores de Madererías, Carpinterías, Fábricas de Muebles y Artículos de Madera y Similares del Distrito Federal.	Daniel Mendoza	1499	2	60
Sindicato de Trabajadores y Empleados de las Empresas del Papel, Cartón e Impresos Gráficos, Similares y Conexos del Distrito Federal.	Sergio Mendoza León	3128	3	15
Sindicato de Trabajadores y Empleados de las Empresas del Plástico Similares y Conexos del Distrito Federal.	Sergio Mendoza León	3063	1	20
Sindicato de Trabajadores y Empleados de Restaurantes, Bares, Hoteles, Cantinas, Centros Nocturnos y Recreativos del Distrito Federal.	Sergio Mendoza León.	3107	50	342
Sindicato Industrial de Trabajadores Estibadores y Operadores de Transportes de Carga y Similares de la República Mexicana Lic. Gustavo Díaz Ordaz	Sergio Mendoza León.	5205	8	57
Sindicato Nacional Independencia de Trabajadores y Empleados de las Empresas de Partes Eléctricas, Metálicas, su Fabricación, Reparación y Ensamble de la Industria Automotriz de la República Mexicana	Alejandro E. Mendoza Cruz	5323	3	65
Sindicato Nacional Presidente Adolfo López Mateos de Trabajadores y Empleados del Comercio en General y Escuelas Particulares, Similares y Conexos de la República Mexicana	Roberto Mendoza León.	4214	292	5403
Sindicato Único de Obreros y Obreras de la Industria de la Confección del Distrito Federal.	Sergio Mendoza León	1659	6	25
Unión Sindical de Trabajadores, Empleados y Prestadores de Servicios en Oficinas particulares, Casas, Centros Comerciales y Similares y Conexos de la República Mexicana	Elizabeth Mendoza Aparicio	1033	5	90

Agrupación Sindical de Trabajadores, Empleados del Comercio, Oficinas Particulares de la República Mexicana	José Ignacio Mendoza Cruz	5788	6	70
Sindicato Libertad de Trabajadores de la Industria Química en General de la República Mexicana	María del Carmen Pantoja Pérez	5574	4	21
Sindicato Nacional Independiente de Empleados y Obreros de Productos Químicos en General de la República Mexicana	María de la Luz Mendoza León	5707	2	14
Sindicato Nacional de Trabajadores y Empleados de la Industria Hotelera, Gastronómica, Bares, Clubs y Similares de la República Mexicana.	José Alejandro Mendoza Sánchez	3260	8	191
Unión Sindical de Cocineros y Trabajadores de Restaurants, Hoteles, Cantinas y Similares del Distrito Federal	José Alejandro Mendoza Sánchez	169	3	111
Sindicato 1º de Mayo de Trabajadores y Empleados de Sanatorios, Clínicas Médicas y de Especialidades del Distrito Federal.	Rogelio Mendoza Pantoja	3324	6	95
Sindicato de Trabajadores de Madererías, Carpinterías, Fabricas de Muebles y Artículos de Madera y Similares del Distrito Federal	Daniel Mendoza	1499	1	15
Sindicato de Trabajadores y Empleados de Restaurantes, Bares, Hoteles, Cantinas, Centros Nocturnos y Recreativos del Distrito Federal	Sergio Mendoza León	3107	21	187
Sindicato Industrial de Trabajadores Estibadores y Operadores de Transporte de Carga y Similares de la República Mexicana Lic. Gustavo Díaz Ordaz.	Sergio Mendoza León	5205	7	84
Sindicato Nacional Presidente Adolfo López Mateos de Trabajadores y Empleados del Comercio en General y Escuelas Particulares, Similares y Conexos de la República Mexicana	Roberto Mendoza León	4214	188	3215

Sindicato Único de Obreros y Obreras de la Industria de la Confección del Distrito Federal	Sergio Mendoza León	1659	3	38
Unión Sindical de Trabajadores, Empleados y Prestadores de Servicios en Oficinas Particulares, Casas, Centros Comerciales, Similares y Conexos del Distrito Federal	Elizabeth Mendoza Aparicio	1033	5	28
Sindicato Libertad de Trabajadores de la Industria Química en General de la República Mexicana	María del Carmen Pantoja Flores	5574	3	41
Sindicato Nacional de Trabajadores y Empleados de la Industria Metálica, Metalúrgica, Similares y Conexos Lázaro Cárdenas	Luis Salomón Mendoza Vega	5231	1	5

- **Lista de sindicatos vinculados con Ramón Gámez.**

Nombre del Sindicato	No. de Registro	Secretario General	Vigencia del C.E.	Central Obrera.
Sindicato Progresista de Trabajadores de la Industria Química y Farmacéutica de la República Mexicana	2318	Antonio Bourge Ruiz ⁴¹²	04/08/2014	F.N.A.S. ⁴¹³
Sindicato Progresistas de Trabajadores de la Empresa Altamira Terminal Portuaria	5443	Antonio Bourge Ruiz	15/10/2009	F.S.C.N.T. ⁴¹⁴
Sindicato Progresista de Trabajadores y Empleados de Empresas de Espectáculos, Servicios y Actividades Recreativas de la República Mexicana	5473	Antonio Bourge Ruiz	06/01/2011	F.S.C.N.T
Sindicato Progresista de Trabajadores de la Industria Portuaria de la República Mexicana	5820	Antonio Bourge Ruiz	02/10/2013	Independiente

⁴¹² Bourge Ruiz, Antonio. Forma parte del "equipo" de Ramón Gámez al ser líder de sindicatos de jurisdicción federal: el Sindicato Progresista de Trabajadores de la Empresa Altamira Terminal Portuaria; el Sindicato Progresista de Trabajadores de la Industria Química y Farmacéutica de la República Mexicana; el Sindicato Progresista de Trabajadores y Empleados de Empresas de Espectáculos, Servicios y Actividades Recreativas de la República Mexicana, y el Sindicato Progresista de Trabajadores de la Industria Portuaria de la República Mexicana.

Otro de los tantos socios con los que cuenta es el líder Romo Martínez, Rubén. Secretario general del Sindicato Progresista Justo Sierra de Trabajadores de Servicios de la República Mexicana. Además, la STPS, lo reporta como líder del Sindicato de Trabajadores de la Industria Aeronáutica, Similares y Conexos de la República Mexicana y de la Unión Mexicana de Transportadores de Equipaje Express y Carga.

⁴¹³ F.N.A.S: Federación Nacional de Agrupaciones Sindicales.

⁴¹⁴ F.S.C.N.T: Federación Sindical Coordinadora Nacional de Trabajadores

Sindicato Progresista de Trabajadores de las Industrias Maquiladoras de la República Mexicana	5299	Jorge Trejo Hernandez	03/08/2011	Independiente.
Federación Sindical Coordinadora Nacional de Trabajadores	5303	María del Carmen I. Espinoza Souza	08/08/2009	F.S.C.N.T

Es importante aclarar que, son listas aproximadas de los sindicatos pertenecientes a dichas familias y las cuales fueron publicadas por la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal. (2007-2008).

Para mayor profundización. Véase: www.stps.gob.mx. y www.juntalocal.df.gob.mx

Anexo 6

TAJ; 10a. Época; 1a. Sala; S.J.F. y su Gaceta; Libro V, Febrero de 2012, Tomo 1; Pág. 657

INSTITUTO FEDERAL DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA. EFECTOS DE SUS RESOLUCIONES.

Los artículos 49, 50 y 51 de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental disponen la procedencia del recurso de revisión en contra de las resoluciones emitidas por el Instituto Federal de Acceso a la Información Pública, especificando que dicho recurso procederá en lugar del recurso genérico previsto en materia administrativa. Asimismo, el artículo 59 de la ley dispone categóricamente que las resoluciones del Instituto Federal de Acceso a la Información Pública, al resolver los recursos de revisión, serán definitivas para las dependencias y entidades, mientras que los particulares podrán impugnarlas ante el Poder Judicial de la Federación. En consecuencia, resulta evidente que la intención del legislador fue excluir al Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa del conocimiento de las resoluciones recaídas a los recursos de revisión emitidas por el instituto, al igual que eliminar la posibilidad de que las dependencias y entidades promuevan algún juicio o recurso ante el Poder Judicial de la Federación. Por lo antes expuesto, los sujetos obligados en términos de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental deben dar cumplimiento incondicional a las resoluciones emitidas por el Instituto Federal de Acceso a la Información Pública al resolver recursos de revisión, sin que sea válida la utilización de recursos jurídicos, como la interposición de un juicio de nulidad, o de

facto, como la simple negativa de entregar información, para eludir dicho cumplimiento.

Amparo en revisión 168/2011. Comisión Mexicana de Defensa y Protección de los Derechos Humanos, A.C. y otra. 30 de noviembre de 2011. Cinco votos. Ponente: Arturo Zaldívar Lelo de Larrea. Secretario: Javier Mijangos y González

ANEXO 7

Entrevista a la Dra. María Marván Laborde.

EX COMISIONADA DEL INSTITUTO FEDERAL DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA GUBERNAMENTAL.

ACTUAL CONSEJERA DEL INSTITUTO FEDERAL ELECTORAL.

Entrevista realizada en las instalaciones del IFE, el día martes 07 de febrero del 2012.

Liliana: Dra. María Marván, antes que nada la agradezco por darme la oportunidad de entrevistarla, y a su vez reconocer el gran compromiso de compartir sus conocimientos con los jóvenes, y créame que en este caso no será la excepción. Mi inquietud por entrevistarla fue a raíz de conocer su extraordinario trabajo, en especial sobre el tema de transparencia y rendición de cuentas de los Sindicatos, y a su vez quiero también decirle, que su opinión sin lugar a dudas jugará un papel elemental en mi trabajo de Tesis, ya que tengo la convicción de que tanto usted como yo sentimos la obligación de mejorar a nuestro país.

Dra. Marván: Muchas Gracias.

Liliana: Dra., quiero preguntarle, ¿Por qué se ha quedado estancada la reforma laboral?. Esta parálisis legislativa, sobre todo en estos últimos años de sexenio de Felipe Calderón, porque aunque los tres partidos (PAN, PRD, PRI) han presentado al Congreso ya sus propuestas de reforma laboral, no ha pasado a más, es decir no se ha avanzado en el tema?

Dra. Marván: Es un poco difícil hacer un diagnóstico, del porque se estancan las leyes, de alguna manera la Ley Federal del Trabajo, y misma que debo decir con toda honestidad no manejo con profundidad.

Pero podemos decir que normalmente se presentan reformas legales, en donde hay muchos intereses y no es fácil llegar a un acuerdo. En la legislación laboral, es un terreno donde entran muchos actores, entran todos los actores económicos, desde luego los dos más importantes como la parte patronal y sindical, la cual no es solo los trabajadores, sino los trabajadores sindicalizados o no, y desde luego también todo el papel que cumple el Estado en esta muy compleja forma de negociación propia de nuestro país, que siempre ha sido tripartita.

Liliana: ¿Qué aspectos Usted cree que son fundamentales para una reforma laboral?. Es decir, en que aspectos estamos listos para avanzar hacia un Nuevo Derecho Colectivo del Trabajo.

Dra. Marván: La verdad no me atrevería a dar una opinión general, en tanto no soy una experta en Derecho Laboral, podría cometer errores grandes, lo que puedo decir habiendo participado desde IFAI es en torno a la preocupación de la transparencia sindical, en esa parte me siento más cómoda hablando y planteando cuestiones, yo creo que hay una gran preocupación por la transparencia sindical, creo que en este sexenio con lo que permite la Ley de Transparencia ha habido avances muy importantes, no todo mundo esta consiente de que en la página de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje hoy se pueden consultar los contratos colectivos, lo cual es completamente nuevo. También puedo decir que uno de los grandes retos a los que nos enfrentamos desde el IFAI, fue cuando los propios trabajadores sindicalizados empezaron a pedir a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social las listas de los miembros de sus propios sindicatos, así como las Tomas de Nota, y creo que el hecho de que eso haya sucedido y que haya habido presión para que esto sucediera, desde los propios sindicatos nos apunta por lo menos en una dirección que es la única de la que me atrevo hablar que medianamente conozco. Nos apunta de la preocupación que tienen las propias bases laborales de saber lo que hacen sus dirigencias sindicales y esto se extiende no sólo a sindicatos privados sino también a sindicatos estatales, es decir, hay una preocupación de los trabajadores sindicalizados de saber que se hacen con sus cuotas, de saber si la Toma de Nota se hizo conforme a derecho, quienes son los que están registrados como miembros del sindicato, y muchas veces son los propios trabajadores los que han solicitado los propios contratos colectivos, y es por eso que fue un paso decisivo de este sexenio que la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje subiese los contratos colectivos a Internet.

Liliana: Dra., ¿Usted creé que tanto los sindicatos, como los partidos políticos y los empresarios estén listos para decir vamos a transparentar todo lo que tenga que ver con el sindicato, es decir, vamos estén dispuestos a negociarlo para que se legisle y realmente abramos paso a la transparencia?

Dra. Marván: Los organismos nunca están listos, es por eso que existen las leyes, es decir, resistencias a la transparencia siempre van a existir. Desde siempre, desde los romanos, la información es poder. Quizá quien mejor lo escribió muchos siglos después, es el sociólogo y politólogo Max Weber, donde claramente cuando habla de la burocracia y la sociología de la burocracia de manera muy clara nos deja ver que, la información es poder, es por ello que se necesitan leyes que obliguen a la transparencia y al acceso a la información. También no hay que olvidar, al también sociólogo Robert Michels, sociólogo de las elites, el cual explica claramente donde hay una elite, hay poder y hay resistencia a compartir información, y tendencia a reproducir los mecanismos que hacen fuerte a esa elite. Es por eso que ha

habido necesidad no sólo en México sino en el mundo de normar lo que es el acceso a la información pública gubernamental, y como colateral la información tanto de los partidos políticos como de los sindicatos que, si bien no son gobierno son organismos de interés público, los cuales ejercen una inmensa trascendencia en la vida pública de México. Entonces más que pensar si ellos están listos, lo que hay que pensar es hay una demanda específica de la sociedad, es decir, los ciudadanos estamos exigiendo la transparencia sindical.

Liliana: ¿Dra., el hablar de un derecho en el que todos los mexicanos podamos saber el destino y manejo de los recursos que reciben los organismos sindicales, es decir un derecho de información de la colectividad sea superior a la autonomía sindical?

Dra. Marván: Yo creo que es importante separar las cosas. En mi opinión, los miembros de los sindicatos tienen derecho a saber en qué se gasta desde el primero hasta el último centavo de lo que ellos aportan, y no necesariamente la sociedad en general. Es decir, yo como ciudadana no tengo porque saber en qué se gasta el dinero del sindicato de la Pepsi cola, de Aeroméxico, o de PEMEX, y con toda intención meto PEMEX. ¿Cuál es este límite?

En el dinero sindical y hablaré de PEMEX, que es el caso que conozco bien, normalmente hay dos tipos de dinero: 1) el dinero que es una aportación directa de la empresa, en este caso dinero gubernamental (ya sea como donación, como ganancia de un contrato colectivo,) y 2) el dinero de las cuotas. Todo lo que PEMEX en su calidad empresarial le entrega al sindicato en forma de donativo, o de cualquier otra manera que llame el propio contrato colectivo, esa información es la que tiene y debe saber toda la ciudadanía, es decir, cuánto dinero, con qué propósito, que se hizo con ese dinero, y si se logró el propósito, porque es dinero gubernamental, y no así las cuotas sindicales. La cuota sindical es parte del salario del trabajador y el trabajador debe tener, -(énfasis en debe tener)-, la libertad o no de asociarse al sindicato y al tener dicha libertad de asociarse o no, junto con ello va la obligación de dar una cuota sindical, y la información que debe dar la dirigencia sindical a los sindicalizados, sin lugar a dudas es distinta de la información que PEMEX tiene que dar sobre los recursos que entrega al sindicato. Estamos hablando de dos dineros, de dos naturalezas.

Si estamos hablando del dinero que forma parte ya del salario de los trabajadores, quienes tienen que tener mecanismos de transparencia, no a través de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental, sino a través de reformas a la Ley Federal del Trabajo, deben ser los propios trabajadores.

Liliana: Dra., ya que lo menciona, ¿Usted creé que dentro de una reforma a la Ley Federal del Trabajo, debe crearse un capítulo especial en la Ley que clasifique que información debe ser conocida por los propios trabajadores para que puedan ejercer su derecho a la

información, y que otra información puede ser conocida por cualquier ciudadano? Para que los sindicatos se vayan abriendo al mundo de la transparencia.

Dra. Marván: Claro que es necesario, y desde luego son dos informaciones de naturaleza distinta que necesitan reglamentación distinta.

Liliana: ¿Usted considera que debe existir un departamento o una unidad especializada de transparencia sindical ya sea en la Secretaría de Trabajo y Previsión Social o en el IFAI?

Dra. Marván: Con relación a los sindicatos, hay algunas leyes estatales de transparencia en donde sí se plantea a los sindicatos y a los partidos políticos como sujetos obligados, pero sólo los sindicatos gubernamentales. Yo creo que eso debe ser más bien parte de la organización interna de los propios sindicatos. Es decir, que tengan su auditoría interna, y en todo caso si hay un conflicto entre trabajadores, pues habría que ver quien es la autoridad propia para dirimirlo, la Secretaría de Trabajo tiene algunas facultades y las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen otras, habrá que decidirlo, pero es propio del ámbito de la Ley Federal del Trabajo.

Liliana: ¿Usted considera que actualmente existen los mecanismos legales suficientes para que trabajadores exijan su derecho a la información, cuando ha sido violentado, cree que el IFAI es suficiente?

Dra. Marván: No, no creo que tengamos mecanismos suficientes. Y no es tarea del IFAI propiamente.

Liliana: Pero actualmente es el IFAI, el instrumento legal que tienen los trabajadores para ejercer su derecho

Dra. Marván: Pero no es propiamente su tarea, por ejemplo cuando sea ordena que se entregue información sobre las tomas de nota, está fundamentado única y exclusivamente en la obligación de la Secretaría de Trabajo, de tenerlo y supervisarlos de que exista. Si esta obligación no existiese, el IFAI no tendría ninguna autoridad para ordenar que se entregue información de los sindicatos. Cuando se ordena que sea entregada información del sindicato de PEMEX, fundamentalmente es porque PEMEX es un sujeto obligado por la Ley Federal de Transparencia. Como sucedió también con Luz y Fuerza del Centro, con Comisión Federal de Electricidad, es decir, con empresas que tienen sindicatos pero que son del gobierno y que son sujetos obligados de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental, de manera muy hábil algunos sindicalizados, recuerdo el caso de UNIROYAL, uno de los primeros que se resolvieron, en donde pide a la Secretaría de Trabajo justamente la información que ellos deberían de tener y se obtiene a través de esto.

No es obligación del IFAI, transparentar la vida sindical, sino transparentar la gestión de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en relación a la vida sindical. Es otra dimensión, es como otro escalón.

Liliana: dentro del ámbito de participación de los sindicatos en la política, ¿Usted creé necesaria la representación y participación de los sindicatos en Instituciones electorales como el Congreso, o el IFE para defender los derechos de los trabajadores, es decir, creé necesario ese vínculo?

Dra. Marván: En el IFE no vería yo porque. Respecto a la participación de los sindicatos en los partidos políticos es algo que en la historia siempre se ha dado, siempre ha habido dentro del Congreso quienes son líderes sindicales y por esa razón a través de un partido político llegan al Congreso de la Unión. Yo creo que dentro del Congreso de la Unión hay partidos políticos no sindicatos y -solo debe haber partidos no sindicatos (énfasis)-. Si un sindicato participa dentro de un partido político y una persona que además de ser representante sindical accede al Congreso, lo debe hacer bajo el mecanismo que lo hace cualquier otro ciudadano, es decir, la vía de la elección ya bien sea mediante mayoría relativa en el caso de las 300 curules, llenado él solito a ganar su diputación, o por la vía de la representación proporcional. Pero creo que no debemos confundir la representación política del Congreso de la Unión con los sindicatos. Son dos esferas distintas de participación en la vida colectiva de un país, que no deben ser mezcladas.

Liliana. Por último Dra. ¿Qué aspectos cree Usted mejoraría gracias a la transparencia?, por ejemplo, podríamos decir una mejora en la condición del país económicamente hablando, o de un incremento en la confianza ciudadana, es decir, ¿Qué aportaría a nuestro país si tanto los empresarios como los sindicatos fueran transparentes?

Dra. Marván: Yo creo que a mayor transparencia hay mayor responsabilidad, y en la medida en la que haya mayor transparencia en las instituciones públicas tendremos ciudadanos más exigentes, creo que la forma más eficiente de participación en el espacio público, es teniendo información fidedigna de lo que realmente está sucediendo, es por ello que es importante que la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental, fundamentalmente lo que busca es entregar documentos. No es lo mismo decir y decir que se hace, que entregar documentos que respaldan las acciones de los servidores públicos, en la medida en que los ciudadanos puedan involucrarse en la vida pública de su país, tanto del municipio, como del estado, como de la federación, conociendo documentos, tendremos una pública de mucho mayor calidad y de mayor exigencia. Y aclaro que no será tarea fácil.

Liliana: Con eso Dra. Podríamos decir que la productividad del país aumentaría, que la ciudadanía tendría más confianza en las instituciones. Porque por ejemplo, yo estuve investigando en unas encuestas que la Secretaría de Gobernación hizo en el 2005, y los resultados arrojaban tanto a los empresarios como a los sindicatos en niveles por muy

debajo de partidos políticos, de medios de comunicación, e inclusive del ejército. Entonces eso es preocupante porque cuando un joven quiere tener un empleo, refleja que no confía ni en su empleador ni en su sindicato. Es por lo que yo considero que la transparencia si ayudaría en cierta medida al aumento de la productividad del país, a la economía, y la estabilidad laboral en cuanto a la calidad del empleo.

Dra. Marván: No sabría decirlo, ese es un concepto económico, no sé en qué medida. Hay que reconocer que en el ámbito empresarial los nichos de mercado generalmente están constituidos de falta de transparencia. En economía estamos hablando de otros mecanismos, precisamente por eso es importante que es de lo que yo le puedo hablar de la transparencia en el gobierno. El gobierno no tiene por qué tener espacios de oscuridad de los que se aprovechen unos en detrimento de otros, justamente lo que hace la transparencia en el gobierno es que el gran empresario pueda conseguir información de la misma calidad que el trabajador, o que inclusive el desempleado. Creo que lo que Usted está planteando es una cuestión muy distinta que tiene que ver más con el terreno de la economía, y allí habría que ver desde otra perspectiva como ganar la confianza entre empleado y empleador, estamos hablando de dos cuestiones distintas.

Liliana: Dra. no me queda más que agradecerle por esta entrevista. Muchas gracias por darme la oportunidad de compartir con Usted este gran momento, que sin duda será parte memorable de mi crecimiento personal y profesional.

ANEXO 8

REVISTA CONTRALÍNEA

Opacidad en recursos para sindicato petrolero

20. marzo, 2012 Autor: Mariela Paredes Capitales

Pemex y su sindicato se encuentran en la lista de instituciones que recurren a todas las instancias posibles para evitar cumplir con las resoluciones del Ifai, dictadas bajo el principio de máxima transparencia. Mediante instrumentos legales, la organización sindical ha impedido que la paraestatal entregue copias de los cheques que le da con cargo al erario y que no necesariamente corresponden a las cuotas sindicales; también, que informe el gasto del transporte de personal y los seguros de viajero para trabajadores, que se contratan dos veces sin justificación. Ni siquiera el reciente fallo de la Suprema Corte terminará con la opacidad, reconoce la presidenta del Ifai. Peschard indica que los particulares, como el STPRM, tienen garantizado su derecho de recurrir al juicio de amparo



El Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana (STPRM) podrá seguir amparándose para evitar que la información del dinero que recibe de Petróleos Mexicanos (Pemex) sea publicada, por medio de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental. Ello, porque se trata de un particular y no está obligado a rendir cuentas del uso que le da a los recursos económicos y en especie que le entrega la paraestatal, una vez que éstos salen de las arcas públicas.

Este razonamiento parecería contrario a lo establecido el 5 de marzo de 2012 por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, cuando la Primera Sala resolvió que las resoluciones del Instituto Federal de Acceso a la Información y Protección de Datos (Ifai) son definitivas e inatacables.

No obstante, Jaqueline Peschard, comisionada presidenta del Ifai, explica a *Contralínea* que “los particulares sí se van a poder seguir amparando, porque es un derecho fundamental. Entonces, el Sindicato [de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana] lo podrá seguir haciendo y los particulares, aun cuando sean personas morales, van a continuar

amparándose y eso sí está previsto por la ley. Pero los sujetos obligados a los que nosotros les instruimos que den la información, éstos son la Suprema Corte de Justicia de la Nación está diciendo: tú no puedes litigar en contra de una resolución del Ifai, porque son resoluciones que te obligan de manera definitiva”.

Peschard considera que la resolución es muy relevante, no sólo para el Instituto, sino sobre todo para el acceso a la información. “Esta sentencia significa que se cumplan los términos de la Constitución y que el acceso a la información debe ser ágil, expedito”.

Ocultan recursos públicos al Sindicato

Información del Ifai indica que de los 17 amparos que los sujetos obligados han promovido entre 2004 y 2012, cuatro son de Pemex. Además, de 2007 a 2011 el STPRM se amparó al menos en 25 ocasiones para impedir que la paraestatal entregara información sobre asuntos que le concernían, indicó el diario *Reforma* el 16 de enero pasado.

Uno de esos casos es el de las solicitudes de Norma Monroy, una activista petrolera que pidió desde hace cuatro años copias certificadas de todos los documentos que amparen la entrega de recursos (económicos o en especie) que Pemex ha entregado al Sindicato en el periodo de 2000 a 2007. A pesar de que se trata de recursos públicos, la paraestatal y el STPRM se han amparado y, con ello, ha impedido que la información se conozca.

“Como ciudadana llegué al Ifai desde 2007, y ando, desde entonces, en un *peregrinar*. Pedí, entre otras cosas, los cheques certificados con todo el dinero que Petróleos Mexicanos le ha dado al Sindicato, y he recorrido hasta la fecha, los juzgados 16 y 14 [en materia de amparo].”

Monroy narra que durante una de las citas que tuvo con la excomisionada del Ifai, y entonces ponente de su caso, María Marván, le fueron requeridas pruebas de que los recursos que salen de Pemex con destino al Sindicato no sólo son por cuotas. “Yo tengo los convenios. Ellos justifican que los recursos son para la celebración del 1 de mayo [Día Internacional del Trabajo], pero ya tiene mucho tiempo, desde [el gobierno de Ernesto] Zedillo, que no se desfila y menos lo hace el sindicato petrolero. También el 18 de marzo [Día de la Expropiación Petrolera] se les entregan 80 millones de pesos; cuando viene la revisión contractual, se les otorgan 180 millones para gastos, y todo eso lo paga Pemex. Es mentira que se lo tiene que dar al Sindicato [para cumplir objetivos]. Todo esto está en convenios, más aparte el *Pemexgate*. Por eso estoy pidiendo [cuentas] del dinero que ha salido de 2000 a la fecha, y se amparan tanto el Sindicato como Pemex”.

Entre otras cosas, la paraestatal debía de haber entregado a Monroy copias de los cheques certificados que tanto el corporativo como las subsidiarias hubieran dado a los dirigentes

petroleros, encabezados por el priísta Carlos Romero Deschamps. Así lo resolvió el Ifai, pero eso no se ha cumplido.

Los gastos excesivos

El hermetismo y la opacidad con que se tratan los asuntos relacionados con las erogaciones sindicales también se evidencian con el caso de Aldo José Luis Cifuentes de la Madrid, agremiado desde hace 21 años al STPRM, Sección 39, con sede en la localidad de Santa Catalina, municipio de Huauchinango, Puebla.

A través del sistema de acceso a la información del gobierno federal (Infomex), el 30 de marzo de 2011 solicitó (folio 1857200043811) a Pemex copia de los contratos y convenios administrativos sindicales de transporte de personal de las 36 secciones; los cheques emitidos por la paraestatal; los recibos de las empresas beneficiadas con dichos contratos; los documentos que avalan la constitución de las empresas que constan en Pemex; y de los contratos de las compañías que aseguran al personal durante el traslado.

“Lo hacemos porque son recursos públicos, son recursos de la nación”, señala el petrolero. La respuesta de Pemex fue solicitar una prórroga el 2 de mayo de 2011 para continuar con la búsqueda de la información. Un mes después (el 2 de junio), Pemex notificó a Cifuentes de la Madrid la disponibilidad de la información y el 27 del mismo mes, el Infomex recibió el pago por el envío de los documentos solicitados.

El 11 de julio se notificó que la información “ha sido enviada” al solicitante. Sin embargo, adjunto a la notificación se incluyó un archivo en el que se comunicaba que en sesión ordinaria, del 23 de junio de 2011, el Comité de Información de Pemex acordó la suspensión concedida al STPRM por el juicio de amparo 614/2011, ante el Juzgado Cuarto de Distrito en Materia Administrativa en el Distrito Federal.

Así, la resolución concedió la “suspensión definitiva solicitada para el único efecto de que se mantengan las cosas en el estado que actualmente guardan, esto a fin de que las autoridades responsables no hagan entrega al tercero perjudicado; es decir, al solicitante de la información que le fue autorizada mediante el oficio SRHRL-CGG-1334/2011, relativo a la solicitud de información 1857200043811”.

Ante la contradicción de la respuesta recibida por Pemex, Cifuentes de la Madrid apeló al recurso de revisión que el Infomex sugiere para estos casos. El 1 de agosto de 2011, interpuso dicho recurso. Veintiún días después se notificó a Petróleos Mexicanos que se admite el recurso y se le otorgan siete días hábiles para manifestarse.

En la sesión celebrada el 12 de octubre de 2011, el Ifai resolvió como sobreseído el recurso de revisión. Jacqueline Peschard explica que “si se sobresejó quiere decir que le dieron la información, entonces se quedó sin materia o que estuvo mal planteada”.



Foto: David Cilia / contralinea.mx

Al ser un particular, el Sindicato de Trabajadores Petroleros se puede seguir amparando por las resoluciones del Ifai: Jacqueline Peschard, presidenta del Instituto

Aclara que de ser el segundo caso, lo que aplica es que el Instituto, en un nuevo recurso, “vea si es información del patrimonio del Sindicato y eso está amparado justamente, porque es un privado. En ese caso, nosotros no podemos abrir esa información. El Sindicato no es sujeto de la ley”.

Cifuentes de la Madrid y otros trabajadores consultados indican que el interés por conocer esta información radica en que tanto la paraestatal como el STPRM efectúan un doble pago por un mismo servicio. Se paga dos veces el seguro que cubre los gastos que se pudieran generar por accidentes que ocurran durante el traslado al lugar de trabajo.

Las opciones legales

Jacqueline Peschard reconoce que entre los casos de amparo más recurrentes que involucran a Pemex están aquellos originados por solicitudes de información sobre recursos que van al Sindicato de Trabajadores Petroleros. “En esos casos, con mucha frecuencia, cuando se pide [conocer] cuántos recursos se le transfirieron de Pemex al Sindicato, nosotros hemos señalado que son recursos públicos. El artículo 12 de la Ley de Transparencia indica que todos los recursos públicos, todo lo que sea del erario, tienen que decirse a dónde va y cuánto es; el monto, y a quién se le destina”.

La comisionada presidenta del Ifai ejemplifica: “Si en el contrato colectivo se señala que se les va a dar ayuda para vacaciones o para construcción de vivienda, nosotros consideramos que son recursos públicos que van a un tercero y eso se tiene que transparentar. Entonces, el Sindicato siempre se ampara”.

En estos temas, señala Peschard, “lo más controversial ha sido cuando se pide, por ejemplo, cuáles son los recursos que se van al Sindicato por concepto de cuotas sindicales, pero esa aportación la descuenta Pemex de la nómina. Hemos señalado que se aplica el mismo criterio. Unos jueces dijeron que sí se debe dar el recurso, otros que no, porque aunque lo da Pemex al Sindicato, eso es parte del patrimonio del trabajador, porque es de su sueldo que se le descuenta”.

Añade que otros casos recurrentes de amparo “son los que tienen que ver con los contratos de Pemex con terceros, con empresas que le van a ofrecer algún tipo de servicio o para la

construcción. Ahí lo que nosotros hemos encontrado es que uno de los principios y obligaciones de transparencia es que todo lo que tenga que ver con contratos, convenios, licitaciones, etcétera, al final son recursos públicos y son obligaciones de transparencia”.

TEXTOS RELACIONADOS:

Pugna por miles de millones en sindicato petrolero

Fuente: Revista Contralínea 276 / 18 marzo de 2012

ANEXO 9

Las resistencias de Pemex y su Sindicato

Por Lilia Saúl Rodríguez

La silla Rota.

27/Jul/2012 13:04 HRS

Al Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana que encabeza Carlos Romero Deschamps no le gusta la transparencia ni el acceso a la información que los mexicanos pudiéramos tener a datos tan básicos como saber cuánto gana por pertenecer a la paraestatal Petróleos Mexicanos.

Los sindicatos en México se perciben como poco transparentes, con líderes multimillonarios y la idea no se borra debido a los grandes escándalos que en años recientes se han revelado.

Y la resistencia a dar a conocer información sobre la fuente de sus ingresos es algo que todavía debe ser objeto de estudio por parte de ciudadanos, organizaciones y académicos.

Hay tantas resistencias a transparentar los recursos que reciben que aquí les cuento una experiencia propia.

El 11 de abril envié una solicitud de información a Pemex, para pedirle lo que tres años antes se le había solicitado por la misma vía pero que, por obra y gracia de la justicia mexicana, se había negado a entregar vía amparo.

Desechado el amparo, el IFAI ordenó la entrega de la información documental, que constaba de los recibos de pago originales de los líderes petroleros, entre ellos, Carlos Romero Deschamps.

La solicitud enviada a Pemex decía más o menos así:

“En cumplimiento con la resolución del IFAI número 2279/09 BIS solicito copia de la información que contiene la solicitud de información que originó dicho expediente”.

Para no hacer aburrida su lectura con argumentos jurídicos y legaloides, recibí, meses después, una respuesta de Pemex con la respuesta esperada.

El 21 de junio, la paraestatal me envió un formato de pago por 17.50 pesos para presentarlo ante HSBC y después de emitir el pago, me entregarían la información.

Para hacer este trámite, según constaba en la ficha de pago, tenía varias semanas para realizarlo.

Sin embargo, pasaron 16 días hábiles para que me llegara a mi correo electrónico una respuesta de Pemex para informarme que la entrega de la información quedaba suspendida de manera “definitiva”, pues los muchachos cercanos a Romero Deschamps había interpuesto –oootra vez-- un amparo en contra de la resolución emitida por el IFAI tres años atrás.

Los petroleros decidieron ampararse días atrás, pues conocieron la decisión de la paraestatal emitida por su Comité de Información el 12 de junio, cuando aprobaron entregarme la información.

El 15 de junio son informados los petroleros y el 5 de julio les otorgan el amparo definitivo contra los actos emitidos por Pemex y el IFAI.

El correo enviado por la paraestatal decía más o menos así: “Con relación a su solicitud de acceso a la información con folio 1857200058912, le notificamos que actualmente Petróleos Mexicanos se encuentra impedido legalmente para proporcionar la información solicitada, en razón de que hemos sido notificados que con relación al juicio de garantías, radicado ante el Juzgado Octavo de Distrito en Materia Administrativa en el Distrito Federal, bajo el número de expediente 816/2012, vinculado a la solicitud con folio 1857200058912 en el que se señala a la Unidad de Enlace como autoridad responsable, que: “SE CONCEDE LA SUSPENSIÓN DEFINITIVA solicitada para el efecto de que las autoridades responsables, titular de la Unidad de Enlace y Subdirector de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, ambos e Petróleos Mexicanos, se abstengan de entregar la información requerida a través de la solicitud de información número 1857200058912”.

El documento lo firma Hernando Noé López Zepeda, quien es titular de la Unidad de Enlace de Petróleos Mexicanos.

Los empleados de Pemex que se oponen a que se conozca su recibo de nómina son Fernando Navarrete Pérez, Carlos Antonio Romero Deschamps, Manuel Limón Hernández, Eleuterio de la Rosa Esteva, Raúl Ramírez Rangel y Antonio Osorio García.

Por increíble que parezca, no podemos conocer sus recibos de nómina, a diferencia de los recibos que expide la Presidencia de la República a Felipe Calderón Hinojosa, jefe del Ejecutivo.

Este tipo de argucias legaloides –las llamo así porque no encuentro otra forma de cómo nombrarlas-- impiden dos cosas: Que los ciudadanos se entusiasmen por realizar solicitudes de información, al encontrar varios diques legales y de tiempo para obtener información y dos, que los mexicanos siempre tendremos que conformarnos con lo poco o mucho que nos quieran dar los funcionarios públicos de información.

En este caso concreto de información relacionada con líderes petroleros, podremos pensar que en el tema de sindicatos y democracia sindical aún nos falta mucho por transparentar. Pero insistiremos.

En el IFAI ya nos dijeron que tendremos que responder al amparo. A ver cómo nos va...

Consulta de Emplazamientos a huelga Por Tipo de sindicato Según Año de registro																					

ANEXO 11



Sindicatos de izquierda acusan una reforma "negativa" para trabajadores

En una reunión con senadores, líderes sindicales dijeron que la propuesta de reforma laboral dejará a los empleados en la vulnerabilidad

Por Mauricio Torres

Jueves, 11 de octubre de 2012 a las 21:35



Al encuentro con senadores asistieron Martín Esparza (der) y Francisco Hernández Juárez (izq) (Cuartoscuro).

Lo más importante

- Dirigentes sindicales de izquierda discutieron con senadores sobre la reforma laboral
- Exigieron que se modifique una reforma que consideran "negativa" para los trabajadores
- Dijeron que medidas como las nuevas formas de contratación generarán vulnerabilidad
- La Unión Nacional de Trabajadores se declaró a favor de la democracia sindical

CIUDAD DE MÉXICO (CNNMéxico) — En un encuentro marcado por reclamos al gobierno federal y a la Cámara de Diputados, dirigentes de sindicatos de izquierda rechazaron la propuesta de reforma laboral que discute el Senado y llamaron a los legisladores a modificar una medida que consideran “altamente lesiva” para los trabajadores.

Los sindicalistas señalaron a senadores de la Comisión de Trabajo que los puntos clave de la reforma —nuevas formas de contratación, contratos por hora o normas para la subcontratación o *outsourcing*— afectarán a los empleados porque harán que ganen menos, pierdan estabilidad laboral y tengan menos prestaciones.

“(La reforma) daría lugar a una mayor simulación en el mundo del trabajo, abriría la puerta al sindicalismo de protección patronal y dejaría a los trabajadores mexicanos más vulnerables que nunca”, dijo Francisco Hernández Juárez, de la Unión Nacional del Trabajadores (UNT).

“Seguiremos rechazando esta reforma laboral patronal que se nos pretende imponer, estamos en contra de que se legalice la flexibilidad laboral forzada”, señaló Agustín

Rodríguez, del Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México (STUNAM).

La reforma fue aprobada a finales de septiembre en la Cámara de Diputados, a la que los ponentes reclamaron por no haberlos convocado para conocer sus puntos de vista.

El encuentro de este jueves en el Senado se realizó mientras afuera del recinto [protestaban decenas de manifestantes](#) inconformes con los posibles cambios a la Ley Federal del Trabajo.

Algunas organizaciones han advertido de la posibilidad de llevar a cabo más manifestaciones públicas para expresar su desacuerdo.

“(Las medidas) son altamente lesivas y negativas para los trabajadores. La historia no se equivoca, no se equivoquen ustedes”, dijo Rodríguez, y criticó a los líderes sindicales que militan en el Partido Revolucionario Institucional (PRI) que apoyan políticas que generan “explotación”.

El miércoles, representantes de sindicatos afines al PRI señalaron ante los senadores que están a favor de algunos puntos de la reforma, aunque no de que se integren al documento [normas que afecten a las organizaciones gremiales](#).

La UNT, en contraste, declaró estar a favor de que la democracia y la transparencia sindical se incluyan en la ley.

Armando Neyra, senador priista y líder de la Confederación de Trabajadores de México (CTM), dijo casi al final de la reunión que si la reforma no satisface a los trabajadores, el plazo para su discusión debe extenderse en vez de efectuarse únicamente este mes.

La propuesta fue presentada al Congreso con carácter de preferente, lo que obliga a cada Cámara legislativa a votarla a más tardar en 30 días.

Esparza contra Lozano

En su turno, el líder del Sindicato Mexicano de Electricistas (SME), Martín Esparza, dijo que el gobierno del presidente Felipe Calderón, autor de la reforma, busca volver a afectar a los trabajadores, como afirma que lo hizo cuando decretó la desaparición de la compañía pública Luz y Fuerza del Centro (LyFC).

La decisión contra LyFC ocurrió hace exactamente tres años, el 11 de octubre de 2009. Calderón argumentó entonces que LyFC era ineficiente pero, según Esparza, la medida fue inconstitucional.

El dirigente sindical también criticó al senador Javier Lozano, del gobernante Partido Acción Nacional (PAN), quien era secretario del Trabajo cuando desapareció LyFC.

Esparza —[que se negó a saludarlo cuando llegó a la reunión](#)— lo llamó “el peor secretario del Trabajo que ha tenido este país” y pidió a los senadores que “no dejen todo el problema de la crisis financiera en los hombros de los trabajadores”.

Lozano evitó entrar en confrontación con Esparza y llamó a generar los acuerdos posibles entre legisladores, empresarios y trabajadores.

“Es difícil que en un tema tan complejo se vaya a lograr un consenso”, dijo. “(Pero) no me queda la menor duda de que se está llevando el tema del trabajo decente (...) estamos buscando una propuesta que no viole la Constitución ni los convenios internacionales”.

Los legisladores Dolores Padierna, Manuel Bartlett y Layda Sansores, de los partidos de izquierda de la Revolución Democrática (PRD), del Trabajo (PT) y Movimiento Ciudadano, respectivamente, dijeron que apoyarán las demandas de los sindicalistas porque también están en contra de la reforma.

Con la reunión de este jueves, la Comisión de Trabajo del Senado terminó una serie de mesas con varios sectores, antes de comenzar la dictaminación de la reforma la próxima semana. La comisión espera tener listo el dictamen el 20 de octubre, para después enviarlo al pleno para su votación.



Instituto de Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales del Distrito Federal

COMUNICADO DE PRENSA.

AUTONOMÍA SINDICAL PRINCIPAL ARGUMENTO PARA NEGAR INFORMACIÓN

CROM y UNT a favor de la rendición de cuentas

En el Distrito Federal se han presentado 500 solicitudes de información relacionadas con el tema sindical de 2008 a la fecha y la respuesta fue la negativa a entregar cualquier dato, con el argumento de que se quebranta la autonomía sindical, informó el comisionado ciudadano del Instituto de Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales (InfoDF), Mucio Israel Hernández Guerrero.

En el Seminario Sindicatos en México. Autonomía y Transparencia, en la Mesa 2 con el tema “Fortalecer a los sindicatos: transparencia hacia adentro y hacia afuera”, el comisionado ciudadano indicó que los requerimientos que se hicieron en estos cuatro años giraban en torno a los contratos colectivos, las condiciones generales de trabajo, la integración de comisiones mixtas, los mecanismos de entrega de cuotas sindicales, los nombres de las personas que reciben los recursos públicos, las prestaciones entregadas al personal sindicalizado, el número de trabajadores sindicalizados, pero se negó el acceso a esa información.

Mucio Israel Hernández destacó que en la discusión de las iniciativas para reformar el Artículo Sexto constitucional existen coincidencias sobre la necesidad de incorporar a los sindicatos como sujetos obligados a garantizar información, lo que implicaría la publicidad de

los recursos públicos otorgados, sin que esta situación afecte la organización interna y la autonomía sindical.

“La información, la transparencia y la rendición de cuentas que hagan será un mecanismo de fortalecimiento de su legitimidad, de su, digámoslo así, reincorporación a un contexto donde son necesariamente urgentes, ante los procesos de precarización, flexibilidad y desequilibrio entre lo privado y lo público”, comentó.

Mucio Israel Hernández destacó que la información pública es un bien común, que le pertenece a la sociedad, por tanto la alianza entre sindicatos y transparencia es la unión de dos instancias de interés común y colectivo, que permitiría actualizar, refuncionalizar, contemporanizar a las organizaciones gremiales.

Bajo ese concepto de la información como bien común se pueden englobar a los contratos colectivos, las condiciones generales de trabajo, los estatutos, la lista de agremiados, los montos por concepto de prestaciones económicas o en especie entregadas, información de las mesas directivas, registro sindical, revisión contractual, reglamentos interiores, convenios de administración, toma de notas, actas de asamblea, nombre y cargo de los dirigentes, relación de personal comisionado, nombre de los representantes laborales.

En la mesa, moderada por el comisionado ciudadano del InfoDF Alejandro Torres Rogelio, participaron también, por Fundar, Centro de Análisis e Investigación, Gabriela Aguirre Fernández, y los sindicalistas, Rodolfo González Guzmán, secretario general de la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM) y Enrique Fabela Rocha, representante de la Unión Nacional de los Trabajadores (UNT).

Acceso a la información: dos caras de la moneda

Tanto el secretario general de la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM), Rodolfo González Guzmán como el representante de la Unión Nacional de Trabajadores (UNT), Enrique Fabela Rocha coincidieron en que hay disposición ante la rendición de cuentas, pero a ella no sólo deben estar sujetos los sindicatos.

González Guzmán indicó que hay una situación complicada contra los sindicatos, porque hay ciudadanos que han pedido información de los beneficios que obtienen algunos empresarios por el no pago de impuestos, pero la Suprema Corte de Justicia de la Nación niega ese derecho y se argumenta el secreto bancario; la misma opacidad se encuentra cuando se pregunta sobre los subejercicios del gobierno federal.

El dirigente de la CROM señaló que en la iniciativa preferente del presidente Felipe Calderón el tema de la transparencia y democratización va más dirigido a los sindicatos corporativos ubicados del apartado B, que son los sindicatos de organismos burocráticos, que reciben miles de millones de pesos de recursos públicos.

“Es por ellos que se ha satanizado a los sindicatos en materia de transparencia. Los que están afiliados a la CROM, tienen la obligación estatutaria de rendir cuentas cada seis meses a sus agremiados; el voto directo, secreto y universal debe ser utilizado para la elección de directivos sindicales, para el establecimiento de las condiciones de trabajo en un Contrato Colectivo de Trabajo y para definir o no un emplazamiento y estallamiento de huelga”.

Por su parte, Fabela Rocha, del sindicato de telefonistas y representante de la UNT, se manifestó a favor de la transparencia hacia afuera de los sindicatos, toda vez que es necesario que se conozcan los contratos colectivos de trabajo y hacia dentro porque un trabajador tiene derecho a saber qué pasa con sus cuotas.

Los sindicatos democráticos no vivimos de las dádivas de los patrones, señaló Fabela Rocha y subrayó “nosotros no tenemos ningún problema con la transparencia sindical” puesto que de lograrse ayudaría a derrotar a la simulación de los contratos de protección que algunos empresarios establecen con dirigentes corruptos.

Puntualizó que si el Partido Acción Nacional se une en el Senado al Partido del Trabajo, al Partido de la Revolución Democrática y a Movimiento Ciudadano, si lograrán la mayoría para que se transparente la vida de los sindicatos, por lo que la UNT dará les dará su apoyo. Si la reforma se aprueba en los términos que la envió el Ejecutivo, retrocederíamos cien años, dijo.

La representante de Fundar destacó cinco razones por las que la información de los sindicatos debe ser pública: son personas morales atípicas que defienden de manera colectiva derechos e intereses; son entidades de interés público que representan trabajadores; su funcionamiento pueden afectar derechos de otras personas; algunos ejercen recursos públicos; y para dar certeza y seguridad jurídica a los trabajadores que representan.

ANEXO 12

LA SILLA ROTA.

<http://www.lasillarota.com/>

Senado

12/Oct/2012 10:52 HRS

Gándara, en contra de transparencia sindical

El presidente de la Comisión del Trabajo, el priísta Ernesto Gándara Camou, afirmó que le “parece una falta de respeto” hablar de transparencia y autonomía sindical, cuando quienes tienen qué decidir cómo se rige su reglamentación son los propios trabajadores

por Hugo Alba

Notas relacionadas

- PRI no frena reforma laboral: Arturo Zamora
- Caso Michoacán confronta a PRD-PRI
- PAN acusa: PRI busca frenar reforma laboral
- Izquierda, por alianza con PAN en ley laboral

- Dictaminación de ley laboral inicia hoy
- PRD emplaza a PRI a avalar ley laboral
- Mañana, cónclave del Frente Progresista
- Piden a ASF revisar recursos de AMLO

Ernesto Gándara Camou (PRI), presidente de la Comisión del Trabajo y Previsión Social del Senado, fijó su posición en torno a la reforma laboral y se manifestó en contra de que la transparencia y la democracia sindical se incluyan en la minuta.

En una reunión con dirigentes sindicales afines al PRI, el senador por Sonora y líder de la comisión donde se analiza y discute la minuta de reforma laboral declaró: “me parece una falta de respeto hablar de transparencia y autonomía sindical, cuando precisamente quienes tienen qué decidir cómo se rige su reglamentación, y desde luego los temas naturalmente de democracia interna, transparencia y rendición de cuentas, son los propios trabajadores”.

El legislador priísta hizo alusión al PAN y al PRD, que pugnan porque estos temas no se excluyan de la reforma.

Al respecto, señaló, “todos los partidos políticos que hoy en día hablan con una gran ligereza --en su momento-- sobre transparencia, cuando debemos empezar es en nuestras propias casas”.

Recordó que el movimiento obrero organizado de su partido, representado en la Confederación de Trabajadores de México (CTM), la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC), y el Congreso del Trabajo, han establecido un posicionamiento abierto, directo, en el sentido de que la autonomía sindical, el derecho de huelga, todos los derechos, están consagrados plena y absolutamente en el artículo 123 de la Constitución.

“No podemos ir, ni atentar, con nada que vaya en contra de la propia Constitución, pero no solamente eso, si vamos a hablar de reformas, de modificaciones, que sea a partir de las propuestas de los propios interesados.

“Si están tan interesados en que el trabajador, el integrante o miembro de cualquier sindicato tenga su rendición de cuentas, primero que pregunten si se da, o no se da”, señaló.

Refirió que como priísta, convencido que es, respaldará la lucha de los senadores Armando Neyra Chávez, tesorero de la CTM e Isaías González Cuevas, líder de la CROC, de que la autonomía sindical no se toque.

Se dijo aliado del sector obrero y complacido de que el PRI lo haya propuesto para presidir la Comisión del Trabajo.

Aseveró que “no estamos de acuerdo, evidentemente con la posición del PAN, particularmente lo hemos dicho con el tema de que se toque y lacere la autonomía sindical, así como lo están manejando”.

ANEXO 13

La Jornada POLÍTICA

Domingo 30 de Septiembre de 2012. p.5

Más poder a líderes sindicales con reforma empujada por PRI-Panal
Ante la ausencia de un sector del PRD, pasó con 248 votos el cambio al artículo 371 de la ley laboral

Más poder a líderes sindicales con reforma empujada por PRI-Panal
Se sujeta a trabajadores a inestabilidad, pero se mantienen privilegios de dirigentes:

Por: Alonso Raya

De madrugada y sin la oposición de sindicatos, que ya no mantuvieron su plantón, la Cámara de Diputados culminó el trámite para reformar la Ley Federal del Trabajo (LFT), donde en un acuerdo con el Panal, PRI y PVEM reforzaron el poder de los líderes sindicales, quienes podrán ser elegidos por los agremiados incluso con votación a mano alzada.

Con ello, y en contraste con las medidas que afectarán a millones de trabajadores, quienes estarán sometidos a contratos a prueba y de capacitación, la mayoría de priístas, verdes y aliancistas hicieron aún más cerrados los métodos de elección sindical y el poder de los líderes.

A las 2 de la madrugada, el presidente en turno de la mesa directiva, Francisco Arroyo Vieyra, cantó el inicio de la votación del artículo 371, referente a la democracia gremial, punto que para el PRI significó una de sus principales demostraciones de fuerza en la Cámara y que anticipa cómo se decidirán a partir de ahora las votaciones de reformas polémicas.

Justo al momento en que Arroyo dio la palabra a la coordinadora del Panal, Lucila Garfias Gutiérrez —operadora de Elba Esther Gordillo en San Lázaro—, para presentar una propuesta de nueva redacción del artículo de marras, comenzó un temblor.

Pocos notaron el fenómeno, que provocó la oscilación del candil del salón de plenos. La legisladora propuso no sólo conservar los privilegios de los dirigentes gremiales –entre ellos el de su jefa, la líder del sindicato magisterial (SNTE)–, sino endurecerlos.

Para contrarrestar un cambio preparado por PAN y PRD para que la elección de líderes fuera por voto directo, universal y secreto de los trabajadores, Garfias anunció: “no podemos permitir que con esa propuesta se atente contra las organizaciones de los trabajadores, violándose, en su perjuicio, tanto el artículo 123 constitucional como diversos tratados internacionales de aplicación obligatoria. La libertad de decidir, la forma y términos de organizarse es resultado de las luchas históricas de los trabajadores, y el pretender restringirlos reflejaría un abandono al sentido tutelar del derecho del trabajo en favor de los propios trabajadores.

“Frente a este escenario, en Nueva Alianza decimos sí a la democracia sindical, pero respetando el principio de la autonomía y en favor de la libre decisión de sus agremiados, pues corresponde sólo a los trabajadores el derecho a decidir cómo organizarse.

Ahora me pregunto: si estamos en favor de la transparencia y rendición de cuentas en las organizaciones sindicales, ¿por qué pretender que estas cuentas se hagan públicas y se rindan a terceros ajenos a los sindicatos, que son los únicos titulares de dicha información? ¿Qué acaso los patrones rinden cuentas a los trabajadores o a la población en general sobre sus recursos?

Enseguida, propuso la reforma al artículo 371, fracción IX, de la siguiente forma: Procedimiento para la elección de la directiva y el número de sus miembros, salvaguardando el libre ejercicio del voto con las modalidades que acuerde la asamblea general, votación económica directa, votación indirecta o votación directa y secreta.

La propuesta negociada por el PRI y su apéndice, el Partido Verde, fue cuestionada por el vicecoordinador del PRD, Miguel Alonso Raya, quien contrastó que los trabajadores sí estarán sujetos a nuevas reglas de inestabilidad en el empleo, pero los líderes seguirán gozando de sus privilegios.

Les pedimos a los trabajadores y les imponemos la flexibilización, y luego les negamos el ejercicio democrático en sus organizaciones. Los limitamos, los coartamos, les impedimos que elijan libremente a sus dirigentes; les impedimos que exijan transparencia en el manejo de los recursos que les quitan por la vía coactiva a todos.

Y fue el priísta Fernando Castro Trenti quien defendió con vehemencia, pero con escasez de argumentos, el estatus quo sindical mexicano.

“Reconocemos en el empleado mexicano, en el hombre mexicano y la mujer mexicana que viene de las fábricas, de las comunidades, capacidad, valores, formación y, sobre todo, mayoría de edad para poder autodefinir la forma y términos en que debe seleccionar a quienes lo dirijan.

“Por eso, la propuesta que hacemos nuestra tiene que ver con la definición precisa de reconocer en la asamblea general la determinación de cómo elegir a sus mesas directivas. Reconocemos entonces capacidad, madurez en el mexicano y en la mexicana que forman parte de la fuerza y vigor de la nación mexicana (sic)”.

Ricardo Mejía Berdeja (Movimiento Ciudadano) develó el sentido de la propuesta de redacción del Panal.

“Nosotros –dijo– estamos en contra de esta propuesta porque tiende a construir un nido de protección en torno a intereses creados en el SNTE, en el sindicato de Pemex y en todas las cúpulas gremiales corruptas que no dudaron en entregar a los trabajadores y en asestarles una puñalada traperera. ¡Qué cinismo! Bien dice el refrán popular con gran sabiduría: ‘Hágase la voluntad de Dios en los bueyes de mi compadre’”.

Obsecuente con el Panal, el coordinador del PVEM, Arturo Escobar, defendió los privilegios de los líderes obreros, pero con el argumento de que todo es por el bien de los trabajadores. ¡No vengan aquí a engañar a la nación! Lo que estamos haciendo en este momento es un paso enorme para democratizar el país. Es un paso firme, largo y firme hacia lo que tiene que ver, en muy poco tiempo, con partidos políticos, con empresas, con el artículo 123, pero no confundamos a la sociedad pensando que lo que se hace aquí en este momento es de corto alcance, argumentó.

Debido a que un sector del PRD ya no regresó a la sesión, la mayoría PRI-PVEM-Panal votó en favor de la propuesta leída por la operadora de Gordillo, con 248 votos a favor, una abstención y 187 en contra.

En el proceso de dictamen, que prácticamente tardó 14 horas –de las 13:55 del viernes a las 3:52 del sábado– se avaló la reserva del artículo 83, para que en empleos donde se convenga, se pueda pagar por hora laborada, aunque los contratistas estarán obligados a cubrir el equivalente a una jornada completa.

Asimismo, se aprobó la reserva de la diputada María Sanjuana Cerda Franco (Nueva Alianza) a los artículos 25, 39A, 39B, 39C y 39D para que a los trabajadores que sean contratados con las cuatro nuevas modalidades –por temporada, tiempo indeterminado, periodo de prueba o capacitación inicial– se les garantice su derecho a la seguridad social.

El diputado Ricardo Pacheco (PRI) presentó modificaciones al artículo 47, para que el patrón incluya la fecha y causa o causas de la rescisión del contrato al trabajador, con lo cual se desechó la propuesta de Calderón para que la notificación se hiciera por correo.

ANEXO 14

La Jornada

PAN y bloque de izquierda introducen cambios en ocho artículos sobre democracia sindical

Revés al PRI; la reforma va de nuevo a la Cámara Diputados

Se obliga a dirigentes a transparentar su gestión, permitir voto libre y secreto y rendir cuentas



Dentro de la sede senatorial, los panistas Gabriel Ávila y Javier Lozano discuten con el priísta Carlos Romero Deschamps. **Foto Francisco Olvera**



En el exterior, las protestas **Foto Carlos Ramos Mamahua**
ANDREA BECERRIL Y VÍCTOR BALLINAS

Periódico La Jornada

Miércoles 24 de octubre de 2012, p. 3

El Senado modificó ayer la reforma laboral al introducir cambios en ocho artículos en materia de democracia sindical, que obligan a los dirigentes a transparentar su gestión, llevar a cabo elecciones mediante voto libre y secreto y rendir cuentas del patrimonio gremial, por lo que la minuta fue devuelta a la Cámara de Diputados, donde deberá definirse su destino, ya que se trata de una iniciativa preferente del presidente Felipe Calderón.

En un debate que se prolongó por más de 12 horas, al que asistieron la totalidad de los senadores, el PRI se llevó un serio revés ya que aunque cambió su postura y a última hora votó en favor de los cambios en materia de transparencia en las organizaciones sindicales, no lo hizo así en lo que se refiere a rendición de cuentas, tema que fue aprobado con el voto del PAN y el bloque de izquierda que integraron PRD, PT y Movimiento Ciudadano.

El artículo 371, que consagra el voto libre y secreto en la elección de las directivas sindicales, se aprobó con 67 votos a favor y 61 en contra, toda vez que incluso la senadora Mónica Arriola (Panal), hija de Elba Esther Gordillo, se sumó al PAN y a las bancadas de izquierda.

Se dio un ríspido debate, ya que el PRI y su aliado, el Partido Verde, argumentaron que reintegrar a la minuta el artículo 371, en el que se establece que las directivas sindicales deben ser electas mediante voto libre, directo y secreto, vulnera la autonomía sindical garantizada en el artículo 123 constitucional, así como convenios internacionales.

El panista Javier Corral advirtió que en nombre de la autonomía sindical no se puede atropellar los derechos de los trabajadores de elegir libremente a sus representantes, ni puede haber zonas de impunidad ni elecciones por aclamación, que son una rémora del pasado.

Agregó que la paz social en el país descansa en sindicatos libres, no corporativos, y el combate a la corrupción debe darse en todos los ámbitos, incluido el sindical.

Los priístas Humberto Mayans y Omar Fayad, y Pablo Escudero, del Verde, insistieron en que se vulneran la Constitución y el artículo 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), así como resoluciones de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. El primero sostuvo que con ese cambio se concibe a los obreros como menores de edad o subnormales.

El debate subió de tono. El perredista Manuel Camacho Solís resaltó que no pensó que alguien se atrevería a defender en tribuna la antidemocracia sindical y manifestarse en contra del voto libre y secreto. Su compañero de bancada Armando Ríos Piter acusó a los priístas de invocar en forma parcial lo establecido por la OIT y no tomar en cuenta resoluciones de ese mismo órgano internacional que no ven contradicciones entre la elección de las dirigencias y la libertad sindical.

Igualmente, el senador del PAN Roberto Gil Zuarth recalcó que no se vulnera el 123 constitucional y mencionó que hay resoluciones de la Suprema Corte de Justicia que consagran el derecho de los trabajadores al voto universal, libre y secreto.

Con un fuerte aplauso, el bloque del PAN y la izquierda celebraron el triunfo, que se repitió después cuando ganaron también la votación en el artículo 373, que señala que los dirigentes deben rendir cuentas sobre las cuotas y los bienes del sindicato y que aquellos organismos de más de 150 trabajadores sean dictaminados anualmente por un auditor externo.

Raspón a Romero Deschamps

Ese artículo (el 373), aprobado con 66 votos a favor y 62 en contra, motivó que incluso salieran a relucir críticas en contra del senador priísta y dirigente del sindicato petrolero, Carlos Romero Deschamps, ya que la senadora del *blanquiazul* Laura Angélica Rojas

Hernández dijo que así como los contribuyentes tienen derecho a saber en qué se gastan sus impuestos, los sindicalizados deben conocer el destino de sus cuotas.

Se debe tener información completa y veraz, porque los recursos gremiales deben servir para mejorar la economía de los trabajadores, no para perpetuar a los líderes y que sus familias vivan, como lo hemos visto, con gastos fastuosos.

Los senadores del PRI se enfurecieron cuando el panista Jorge Luis Preciado dijo que aspiraba a que no hubiera más legisladores sirvientes del Presidente de la República, de los poderes fácticos o de los sindicatos. De inmediato tomó la palabra David PENCHYNA para deplorar que el panista no tenga la humildad de reconocer que Enrique Peña Nieto ganó la Presidencia y el PAN quedó en tercer lugar.

Se votó también la propuesta de la senadora perredista Alejandra Barrales Magdaleno, de introducir a la minuta los artículos 388 y 390, para que los contratos se voten antes de revisarse; ello, con el fin de acabar con el contratismo blanco o de protección.

Por la mañana, la bancada del Revolucionario Institucional rechazó formular modificaciones a la minuta, pero fue cambiando su postura a medida que las críticas subieron de tono por oponerse a reintegrar el tema de democracia sindical. Layda Sansores, del Movimiento Ciudadano, preguntó dónde está ese supuesto nuevo PRI que tanto promocionan, y les dijo que en realidad les aplica aquel dicho popular que reza: chango viejo no aprende maroma nueva.

La reforma laboral fue aprobada en lo general con 100 votos a favor y 28 en contra, estos últimos de los legisladores de PRD, PT y Movimiento Ciudadano, que en bloque expresaron su rechazo a esa modificación a la Ley Federal del Trabajo, la que, advirtieron, sólo beneficia a los empresarios y empobrece aún más a los asalariados.

En lo particular, el debate se prolongó varias horas; se aprobó modificar los ocho artículos que tienen que ver con transparencia y rendición de cuentas. Sin embargo, otros 41 artículos reservados por el PRD, referidos a los ordenamientos más cuestionados, como pago por hora, contratos temporales, facilitación de los despidos, reducir a 12 meses el pago de salarios caídos y otros que vulneran conquistas obreras, fueron desechados sin siquiera discutirse por la mayoría PRI-PAN.

Antes, la discusión de la reforma en lo general se llevó más de tres horas en que se confrontaron las posturas de los senadores de PRI, PAN y Verde con las del bloque de izquierda. Los primeros sostuvieron que es una reforma necesaria que permitirá incrementar la productividad, la competitividad y el trabajo decente. La LFT ya no responde a las dinámicas del siglo XXI, de la globalización y la era digital, recalcó el priísta Ernesto Gándara, presidente de la Comisión del Trabajo, al presentar el dictamen.

Ganar-ganar y perder-perder

El panista Héctor Larios fue más explícito. Expuso que con esa reforma se busca aumentar la competitividad de las empresas mexicanas. La senadora del PRD Dolores Padierna resumió el sentir de los legisladores de izquierda. Es una modificación a la ley laboral, recalcó, que significa ganar-ganar para los patrones y perder-perder para los trabajadores. Unos acumulan riqueza y otros eternizan la pobreza.

Agregó que los patrones alcanzan su viejo sueño de eliminar el trabajo de planta, reducir los salarios y eliminar prestaciones. Expuso que esa reforma cambia la esencia de la Ley Federal del Trabajo al dejar de tutelar los derechos de los trabajadores y pasa a tutelar al capital.

A su vez, la también perredista Alejandra Barrales demandó a los priístas dar la cara y de frente a los ciudadanos expresar con argumentos por qué aprueban esa reforma perjudicial para las mayorías.

En nombre del Partido del Trabajo, el coordinador Manuel Bartlett reprochó a los senadores priístas que son al mismo tiempo dirigentes de centrales obreras, que hayan avalado esa modificación a la LFT, pese a que vulnera derechos fundamentales de los trabajadores.

Los 128 senadores de todas las fuerzas políticas se mantuvieron en el salón de sesiones durante la larga jornada, ya que la diferencia de votos en los dos bloques era mínima. Ninguno de los cuatro dirigentes sindicales participó en la discusión y resaltó también que las galerías del salón de plenos estuvieron vacías, ya que no se invitó a nadie.

ANEXO 15**Periódico La Jornada****Martes 2 de octubre de 2012, p. 7**

Son procedentes tres vías: amparo, acción de inconstitucionalidad o controversia, señalan

La reforma laboral está viciada y fenecerá ante la Suprema Corte: constitucionalistas
Recomiendan que sindicatos y trabajadores abran bien los ojos e impugnen en tiempo y forma



Miembros del Frente Civil de Querétaro se manifestaron en Palmillas contra la reformaFoto **Demián Chávez /Agencia Obtura**

ALFREDO MÉNDEZ

Si la polémica reforma a la Ley Federal del Trabajo (LFT) es aprobada por el Senado de la República y luego promulgada por la Presidencia, terminará feneciendo ante la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN), porque esa iniciativa está viciada en su forma, coincidieron por separado los constitucionalistas Elisur Arteaga Nava, Clemente Valdés y Luis Argüelles Meraz, expertos en amparo y con amplia experiencia en la redacción de acciones de inconstitucionalidad y controversias constitucionales.

Arteaga Nava, profesor de derecho constitucional y amparo en la Universidad Autónoma Metropolitana y en la Escuela Libre de Derecho, refirió que si pasan en el Congreso de la Unión, las modificaciones a la LFT serán totalmente anulables mediante el juicio de amparo si se promueve por algún particular, o mediante acción de inconstitucionalidad, si la impugna 33 por ciento de las cámaras de Diputados o de Senadores; también caería mediante controversia constitucional, si la presenta alguno de los congresos estatales, el jefe de Gobierno del Distrito Federal o algún gobierno local.

El constitucionalista destacó que el Senado y la Cámara de Diputados violarán la Constitución si dictaminan y aprueban la iniciativa preferente presentada por el Ejecutivo federal (el pasado fin de semana se aprobó en San Lázaro) sin llevar a cabo las modificaciones a la ley orgánica y al reglamento para el gobierno interior del Congreso, como se definió en la pasada reforma política que entró en vigor hace escasamente un mes.

“El artículo segundo transitorio de la reforma política del 9 de agosto pasado dice claramente: ‘el Congreso de la Unión deberá expedir la legislación secundaria para hacer cumplir lo dispuesto en el presente decreto’”, refirió Arteaga en entrevista telefónica con *La Jornada*.

Esto quiere decir que mientras no exista legislación no puede darse uso a ninguna iniciativa preferente que tiene el presidente de la República, añadió.

Para impugnar esta ley laboral son procedentes las tres vías legales (amparo, acción de inconstitucionalidad y controversia constitucional).

Por su parte, Luis Argüelles, profesor de la materia de amparo en diversas universidades públicas, explicó que una vez que el Presidente de la República promulgue en el *Diario Oficial de la Federación* las modificaciones a la ley laboral comenzarán a correr los plazos de ley.

Si se trata de amparo contra esta ley laboral, los quejosos tendrán 30 días hábiles, por ser una ley autoaplicativa. Ahora bien, si se trata de solicitar amparo contra el primer acto de aplicación, los quejosos tendrán 15 días hábiles. Luego, para una controversia constitucional serían 30 días hábiles. Y si se trata de acción de inconstitucionalidad serían 30 días naturales, expuso el abogado, quien cuenta con dos décadas de experiencia en materia de amparo.

Que los sindicatos y/o los trabajadores abran bien los ojos para que puedan impugnar en tiempo y forma esta reforma laboral, que sin duda afectará sus intereses, recomendó a su vez Arteaga Nava.

¿No se dieron cuenta de lo que aprobaron?

Finalmente, el también abogado constitucionalista Clemente Valdés criticó a los partidos políticos que aprobaron –a ojos cerrados– la reforma política planteada por el presidente Felipe Calderón.

¿No se dieron cuenta estos delincuentes, que se hacen llamar legisladores, lo que implicaba aprobar las iniciativas preferentes del presidente de la República? ¿De los compromisos que generarían estas iniciativas preferentes? ¿No se dieron cuenta de la situación comprometedoras en que iban a poner a todo el Poder Legislativo en cuanto se presentaran este tipo de iniciativas?, se preguntó Valdés.

BIBLIOGRAFÍA

Aristóteles, *Política*, Libro I, Cap. II, México, Editorial Porrúa.

BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel, *Derecho del Trabajo*, editorial Oxford, México, 2010.

BOUZAS, ORTIZ, José Alfonso, *Derecho Colectivo y Procesal del Trabajo*, editorial editores IURE, México, 2006.

_____, Reglamentaciones de Excepción para los Trabajadores del Sector Público, revista Trabajo, del Centro de Análisis del Trabajo A.C., 1995.

BOUZAS ORTIZ, José Alfonso, REYES RAMOS, Luis Oliver, VEGA HUERTA, Mario, *Evaluación de la Contratación Colectiva en el Distrito Federal*, editorial Friedrich Ebert Stiftung, México, Junio 2009.

CASTORENA, Jesús, *Tratado de Derecho Obrero*, Jaris, México, 1942.

CABANELLAS, Guillermo, *Derecho Sindical y Corporativo*, Buenos Aires, 1959.

CAVAZOS FLORES, Baltasar, *El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano*, editorial Trillas, México, 1997.

CARRO IGELMO, Alberto, *Historia Social del Trabajo*, séptima edición, Bosch, Barcelona, 1986.

CARBONELL, Miguel, *El derecho de acceso a la información como derecho fundamental*, en López-Ayllón, Sergio (coordinador), *Democracia, Transparencia y Constitución. Propuestas para un debate necesario*, México, UNAM-IFAI, 2006.

CHARIS GÓMEZ, Roberto, *Fundamentos del Derecho Sindical*, Editorial Porrúa, México, 2003.

CLIMÉNT BELTRÁN, Juan B., *Derecho Sindical*, editorial Esfinge, México, 2004.

DE BUEN L. Néstor, *Derecho del Trabajo*, Tomo I, editorial Porrúa, México, 1999 y 2000.

_____, *Derecho del Trabajo*, tomo II, editorial Porrúa, México, 2000.

_____, *Derecho Procesal del Trabajo*, Novena Edición, Editorial Porrúa, México, 2000.

DE LA CUEVA, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, tomo I, editorial Porrúa, México, 1972, 1981 y 1999.

DE LA GARZA y SALAS CARLOS, *La situación del trabajo en México*, , edit. Plaza y Valdez, México. 2003.

Dictamen de las Comisiones Unidad de Puntos Constitucionales y de la Función Pública, en Proyecto de Decreto por el que reforma el Artículo 6 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 2007

Diccionario de la Lengua Española, Real Academia Española, vigésima primera edición, Espasa Calpe, Madrid, 1992.

DRESSER, Denise, *El país de uno*, editorial Aguilar, México, 2011.

Enciclopedia Jurídica Omeba, Buenos Aires, Editorial Driskill, 1979,

GARCÍA, Manuel Alonso, *Curso de Derecho del Trabajo*, cuarta edición, Barcelona, editorial Ariel, 1973.

GARCÍA ABELLAN, Juan, *Introducción al Derecho Sindical*, Aguilar, Madrid- España, 1961.

GARCÍA MAYNEZ, Eduardo, *Autonomía, Investigación y docencia*, artículo publicado en la Revista de la Facultad de Derecho de México, UNAM, número 114, 1979.

GARCÍA FERNÁNDEZ, Manuel, *Manual de derecho del trabajo*, Barcelona, Ariel, 1990.

GIMÉNEZ CACHO, Emilio. *Transparencia y Derechos Laborales*, Cuadernos de Transparencia, del Instituto Federal de Acceso a la Información Pública Gubernamental, tercera edición, México, 2008.

GRISOLIA, Julio Armando, *Derecho del trabajo y de la Seguridad Social*, Manual Teórico Practico, Depalma, Buenos Aires, 1998

GUERRERO, Euquerio, *Manual de Derecho del Trabajo*, vigésima edición, Porrúa, México, 1998.

HUITRÓN, Jacinto, *Orígenes e Historia del movimiento obrero en México*, México, Editores Mexicanos Unidos, 1980.

HUBER OLEA, Francisco José, *Diccionario de Derecho Romano*, primera edición, editorial Porrúa, México, D.F., año 2000.

Juan Pablo II, *Laborem Excersens*, México, Ediciones Paulinas, 1981, p. 39.

KROTOSCHIN, Ernesto, *Instituciones de Derecho del Trabajo*, [s.e.], Buenos Aires, 1968.

_____, *Tratado Práctico de Derecho del Trabajo*, Buenos Aires, 1963, Vol.1

LASTRA, LASTRA, José Manuel, *Derecho Sindical*, tercera y cuarta edición, Porrúa, México, 1999, 2003.

LÓPEZ APARICIO, Alfonso, *El movimiento Obrero en México*, Editorial Jus, México, 1958.

_____, *El Derecho Latinoamericano del Trabajo*, t.II, México, UNAM, 1974.

LOMBARDO TOLEDANO, Vicente, *La libertad sindical en México*, México, Universidad Obrera de México, 1974.

_____, *Teoría y Práctica del Movimiento Sindical Mexicano*, México, Universidad Obrera, 1974.

LEYVA PIÑA, Marco Antonio, GÓNGORA SOBERANES, Janette, RODRÍGUEZ LAGUNAS, Javier, *La FSTSE, pasado y presente. Disyuntivas del sindicalismo de los trabajadores del servicio público*, *El Cotidiano*, noviembre- diciembre, 2004, Universidad Nacional Autónoma Metropolitana.

León XIII, *Rerum Novarum*, México, Ediciones Paulinas, 1980, p. 19.

MARTÍNEZ VIVOT, Julio J., *Elementos del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, sexta edición, Astrea, Buenos Aires, 1999.

MONTOYA MELGAR, Antonio, *Derecho del Trabajo*, quinta edición, editorial Tecnos, Madrid, 1984.

Mater et Magistra, del latín Madre y Maestra, encíclica de la Iglesia Católica.

OLEA, Manuel Alonso, *El trabajo como bien escaso*, editorial Civitas, Madrid, 1999.

PETIT EUGÉNE, *Tratado Elemental de Derecho Romano*, México, UNAM, 1982.

RODRIGUEZ MANCINI, Jorge, *Curso de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Astrea, Buenos Aires, 1993.

RUBISTEIN, Santiago J., *Fundamentos para la vigencia del Principio in Dubio pro Operario*, en *Fundamentos de Derecho Laboral*, Depalma, Buenos Aires, 1988.

_____, *Diccionario de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social*, Depalma, Buenos Aires, 1983.

ROMAGNOLI, Umberto, *El derecho, el trabajo y la historia*, Madrid, Consejo Económico y Social, 1997.

SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo, *Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo*, t.I, Oficina de Asesores del Trabajo, México, 1967.

SANTOS AZUELA, Héctor, *Derecho Colectivo del Trabajo*, segunda edición, editorial Porrúa, México, 1997.

SALAZAR, Rosendo, *La Carta del Trabajo de la Revolución Mexicana*, Libro Mex Editores, México, [s.a.], 1960.

TRUEBA URBINA, Alberto, *Nuevo Derecho del Trabajo*, Teoría Integral, cuarta edición, Porrúa, México, 1977.

TRUEBA URBINA, Alberto. TRUEBA BARRERA, Jorge, *Comentario al artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo*, editorial Porrúa, edición 88ª, México, 2008.

SITIOS EN INTERNET

ÁLVAREZ, XÓCHITL, “Denuncian venta de plazas magisteriales en Guanajuato”, *Periódico el Universal* en línea, <http://www.eluniversal.com.mx/notas/540743.html>, México, 23 de septiembre del 2008.

CANO, Arturo, Aliados, “Gordillo y Romero Deschamps buscan recomponer fuerzas políticas”, *Periódico la Jornada*, México, 31 de mayo del 2008, <http://www.jornada.unam.mx/2008/05/31/index.php?section=politica&article=010n1p0>.

Comunicado 282/ 12 del Presidente Felipe Calderón, del día 01 de Septiembre de 2012, Página Oficial de la Presidencia de la República, <http://www.presidencia.gob.mx>.

DAVALOS, José, La Democracia Sindical, Boletín Comparado de Derecho Mexicano, <http://www.juridicas.unam.mx/publica/rev/boletin/cont/77/art/art2.htm#N16>.

Datos calculados a partir de la Encuesta Nacional de Empleo, Secretaría del Trabajo y Previsión Social. http://www.observatoriolaboral.gob.mx/pdf/Estadisticas_Laborales.pdf.

Diagnóstico sobre la Situación de los Derechos Humanos en México, Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos en México, 2003 <http://www.catedradh.unesco.unam.mx/AMDHSitio/docbas/31.pdf>.

Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española. <http://www.rae.com>.

FERNÁNDEZ ARRAS, Arturo. *La extinción como destino del Contrato Ley en México*, México, [s.a.], <http://www.bibliojuridica.org/libros/3/1090/17.pdf>.

GIMÉNEZ CACHO, Luis Emilio, *La Transparencia y los Sindicatos*, Acervo de la biblioteca jurídica virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM, México, 2007, p. 172. Vid. <http://www.bibliojuridica.org/libros/6/2505/10.pdf>.

http://www.shcp.gob.mx/POLITICAFINANCIERA/FINANZASPUBLICAS/informe_tirm_estrat/2010/2do_trimestre/b_anexos_finanzaspublicas/nuevos_doctos/anexo9_prestaciones_tercer_trim_2010.pdf.

LASTRA LASTRA, José Manuel, *Libertad Sindical*, Revista Jurídica, Boletín Mexicano de Derecho Comparado, biblioteca jurídica virtual de la UNAM. <http://www.juridicas.unam.mx/publica/rev/boletin/cont/98/art/art6.htm#N1>.

_____, *Principios ordenadores de las relaciones de trabajo*, Boletín Mexicano de Derecho Comparado, Revista jurídica, biblioteca jurídica virtual de _____ la _____ UNAM. <http://www.juridicas.unam.mx/publica/rev/boletin/cont/100/art/art5.htm#P165>.

_____, *Inconstitucionalidad de la Cláusula de Exclusión*, <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/1/243/5.pdf>.

LÓPEZ VILLEGAS, Virginia, *El periodo de la Unidad Nacional y la Segunda Guerra Mundial. 1940-1946*, México, http://www.iis.unam.mx/pub_elect/aguiar/capitulo3.pdf.

NORANDI, Mariana, “Se avecina reforma a la Ley Federal del Trabajo: ANAD”, *Periódico La Jornada*, 30 de abril de 2007.

ORTIZ VELASQUEZ, Samuel, México: 34 años de colapso del salario real, <http://apiavirtual.net/2010/02/10/mexico-34-anos-de-colapso-del-salario-real/>.

PÉREZ, Ana Lilia, Robo, “Despilfarro, saqueo y negligencia en el ISSSTE”, http://contralinea.com.mx/archivo/2006/mayo2/htm/robo_issste.htm, *Revista Contralínea*, México, Mayo 2a quincena de 2006 | Año 4 | No.56.

RAMALES OSORIO, Carlos, Corrupción de líderes sindicales en México. Los casos de Leonardo Rodríguez Alcaine y Carlos Romero Deschamps, México, enero 2010. <http://www.eumed.net/rev/cccss/07/mcro.htm>.

RAMÍREZ REYNOSO, Braulio, *El Trabajo, las Ordenanzas y los Gremios en la Nueva España*, México, [s.a.], <http://www.bibliojuridica.org/libros/2/730/28.pdf>.

REYNOSO CASTILLO, Carlos, Acerca de la Libertad Sindical, en el Convenio 87 de la OIT., [www.http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/1/243/7.pdf](http://www.bibliojuridica.org/libros/1/243/7.pdf).

RODRÍGUEZ J., Israel, “México resentirá la mayor baja en la producción petrolera, anticipan”, *Periódico la Jornada*, México, Domingo 8 de julio de 2012, p. 28. <http://www.jornada.unam.mx/2012/07/08/economia/028n1eco>.

SAÚL RODRIGUEZ, Lilia, “Las resistencias de Pemex y su Sindicato”, http://www.lasillarota.com/index.php?option=com_k2&view=item&id=46114:las-resistencias-de-pemex-y-su-sindicato&Itemid=186, *La Silla Rota*, México, 2012.

SÁNCHEZ CASTAÑEDA, Alfredo, *La cláusula de exclusión y el pluralismo sindical en el derecho comparado*, <http://www.bibliojuridica.org/libros/1/243/8.pdf>.

SANTOS AZUELA, Héctor, *Autonomía Colectiva y Derecho Sindical*, Boletín Mexicano de Derecho Comparado, Universidad Nacional Autónoma de México, <http://www.juridicas.unam.mx/publica/rev/boletin/cont/99/art/art8.htm>.

SERRANO RUIZ-CALDERÓN, José Miguel, Nota sobre una manifestación del pluralismo jurídico. Las partes del Convenio colectivo de Trabajo. Documentación Laboral, p. 141, <http://eprints.ucm.es/11917/>.

VERDUZCO, Alberto, "En 5 años se duplicaron las prestaciones de la SEP, Grupo Milenio", Marzo 2012., *Periódico Milenio.*, <http://www.milenio.com/cdb/doc/noticias2011/82e40cb7b2f9779a08b92eae3df4dfd7>.

ZEPEDA NERI, Álvaro, "Elba Esther: la corrupción, el cinismo", *Revista Contralínea*, <http://contralinea.info/archivo-revista/index.php/2011/08/14/elba-esther-la-corrupcion-el-cinismo/>., México, 14 de agosto del 2011.

LEGISLOGRAFÍA:

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Convenio sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación del año 1948.

Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo de 1948.

Constitución de la Organización Internacional del Trabajo de 1919.

Declaración de Filadelfia de 1944.

Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948.

Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre de 1948.

Ley Federal del Trabajo.

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Ley del Seguro Social.

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de 1966.

Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales 1966

LEGISLOGRAFIA DE OTROS PAÍSES:

Decreto- Ley de 1935. (Francia).

Estatuto de los Trabajadores (España).

Labor Management Reporting and Disclosure Act (Estados Unidos de Norteamérica).

Ley Orgánica de la Libertad Sindical (España).

Ley 23.551 Asociaciones Sindicales (Argentina)

Ley 23.660 Obras Sociales (Argentina)

Ley 25.877 Régimen Laboral (Argentina)

Real Decreto–Ley 17/1977 de las Relaciones de Trabajo (España).