

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA
FACULTAD DE DERECHO-MEXICALI



**NUEVA CULTURA LABORAL, NUEVA CULTURA SINDICAL;
EMBATE Y RESPUESTA**

Trabajo Terminal que para obtener el Diploma de
ESPECIALIDAD EN DERECHO

PRESENTA
JORGE CORONADO ACUÑA

ASESORA
Mtra. MARÍA AURORA LACÁVEX BERUMEN

ÍNDICE

| | Págs. |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|
| I. INTRODUCCIÓN | 4 |
| CAPÍTULO 1: LOS DERECHOS DEL HOMBRE | |
| 1.1. Antecedentes históricos..... | 19 |
| 1.2. Los derechos del hombre en materia laboral..... | 24 |
| 1.3. El derecho a la libre sindicación..... | 28 |
| 1.4. Leyes que consagran el derecho a la libre sindicación en México..... | 36 |
| 1.5. Organizaciones Internacionales, tratados, convenciones y pactos protectores de los derechos del hombre..... | 44 |
| CAPÍTULO 2: LA SOBERANÍA Y LA INGERENCIA DE LOS ORGANISMOS FINANCIEROS INTERNACIONALES | |
| 2.1. Generalidades sobre el concepto soberanía..... | 48 |
| 2.2. Las políticas públicas del Estado Mexicano en materia laboral su implementación, sus consecuencias para el sindicalismo..... | 50 |
| 2.3. Análisis de las propuestas de reforma al Artículo 123 Constitucional y Ley Federal del Trabajo e, incidencia en los sindicatos..... | 54 |
| 2.4. Los acuerdos cupulares de las fracciones políticas al Congreso de la Unión..... | 61 |
| CAPÍTULO 3: EL CONTEXTO EN LA RELACIÓN ESTADO PATRÓN, TRABAJADOR, SINDICATO | |
| 3.1. Sindicatos de trabajadores y patrones. Sus fines, sus objetivos..... | 65 |
| 3.2. La participación de sus miembros en la conformación del gobierno..... | 70 |

| | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 3.3. Consulta, orientación, derecho de audiencia para la implementación de políticas públicas en materia laboral..... | 74 |
| 3.4. El corporativismo sindical..... | 78 |

CAPÍTULO 4: REGIONALIZACIÓN E INTERNACIONALIZACIÓN DE LA ACCIÓN SINDICAL

| | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 4.1. La OIT. Su creación, sus objetivos, su eficacia..... | 84 |
| 4.2. Respuesta propositiva y enérgica de los trabajadores unidos en contra de los embates al sindicalismo..... | 89 |
| 4.3. Propuestas para crear conciencia sindical..... | 93 |
| 4.4. El Estado Social, respuesta al Neoliberalismo..... | 97 |

| | |
|--------------------------|------------|
| CONCLUSIONES..... | 101 |
|--------------------------|------------|

| | |
|-----------------------------|------------|
| RECOMENDACIONES..... | 103 |
|-----------------------------|------------|

| | |
|---------------------------------|------------|
| FUENTES CONSULTADAS..... | 105 |
|---------------------------------|------------|

I. INTRODUCCIÓN

Porque el hombre tiene necesidades en todas las condiciones de la vida, resulta necesario reconocerle o atribuirle de acuerdo al criterio Ius Naturalista o Ius Positivista en su caso, su personalidad, es decir, concebirlo como un ente titular de derechos y obligaciones.

Esta premisa fundamental y que actualmente la consideramos obvia, sin reparar en ocasiones en que tal aceptación encuentra sus raíces en la cultura jurídica que nos legaron los hombres de pensamiento profundo, no fue aceptada en épocas pretéritas de manera universal es decir, en todo tiempo y todo lugar. Baste como sustento de nuestra afirmación el estado de cosificación a que el hombre fue reducido durante el esclavismo y el feudalismo.

En el presente, y como consecuencia relevante de la Revolución Francesa que culminó con la promulgación de la Constitución de 1789 que sirvió de modelo a las constituciones del mundo entre ellas la mexicana, vigente de 1917, ya no está a discusión el deber de abstención por parte del Estado para someter a la persona humana a malos tratamientos, con independencia del sexo, nacionalidad, estado civil, condición económica, credo político o religioso.

La Declaración Universal de los Derechos del Hombre y del Ciudadano fue acogida el 10 de diciembre de 1948 e incorporada a la Carta de la Organización de las Naciones Unidas.

Documentos, acuerdos, tratados es decir, acuerdos de voluntades con vigencia interna o local, regional o mundial, suscritos por los miembros de la Sociedad Internacional, son instrumentos mediante los cuales se ha ratificado la tendencia a la consolidación del Estado Social de Derecho.

Sin embargo, en la actualidad y como consecuencia de la globalización y el neoliberalismo, vivimos una realidad que niega estos principios básicos, lo que ha dado lugar a una estratificación social contrastante que agrava la desigualdad natural entre trabajadores y patronos, y que provoca un estado de marginalidad y exclusión, de imposibilidad para que los obreros accedan a una calidad de vida digna y decorosa, postulados básicos del Derecho del Trabajo.

Y es que la globalización trastoca las decisiones fundamentales que sustentan a esta Rama del Derecho Social, puesto que constituye una de las modalidades del imperialismo actual que pregona el principio de más mercado y menos Estado, que se nos presenta como un concepto novedoso y actual, contrastante con el Estado Social de Derecho, en el que las particularidades de cada uno de los miembros del grupo social determinan el contenido de sus políticas públicas.

Al imponerse la globalización como valor dominante en una estructura económica, la competencia y el mercado se privilegian como prioridades que desplazan los valores que la humanidad ha concebido en su devenir en consideración a la personalidad del ser humano.

El neoliberalismo es la reacción acomodaticia de un nuevo concepto, de una libertad eliminadora de la presencia y acción del Estado y sus

instituciones como el sindicalismo, respecto del cual ha inducido cambios conceptuales e ideológicos, y que se sustenta en el pensamiento económico encabezado por Milton Friedman proclamando la libertad de contratación, la reducción del Sector Público y la liberación de los precios.

Ambos, globalización y neoliberalismo, han perneado al Derecho del Trabajo y se habla de factores como la flexibilización laboral que de acuerdo a estos conceptos modernos, significa la justificación de cambios estructurales mediante los cuales, realmente se busca combatir la rigidez de los sustentos básicos de esta rama del derecho que tiene como esencia de sus normas el desequilibrio de los sujetos asistentes a la relación laboral.

Frente a los estragos en el nivel de vida de los trabajadores y que se agrava de manera constante, se hace necesaria una sólida conciencia de los trabajadores en lo general y los sindicalizados en lo particular, para contrarrestar de manera efectiva el deterioro de la calidad de vida de los grupos marginales, creando y fomentando la solidaridad sindical internacional a partir de la unidad nacional de los trabajadores organizados.

Tradicionalmente la materia de derechos humanos era considerada como una cuestión perteneciente al fuero doméstico de los Estados. Es hasta la década de los cuarenta cuando trasciende del derecho interno y se convierte en atracción de la comunidad internacional.

La Constitución Mexicana de 1857 en el Título I, Sección I, intitulada “De los Derechos del Hombre”, prohibía en el Artículo 5 obligar a otro a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno

consentimiento. Ninguna disposición encontramos en esta fuente histórica en relación a la libre sindicación de los trabajadores.

Documentos subsecuentes al anteriormente mencionado, siguieron otros pactos y convenciones ya regionales ya internacionales que tienden a proteger los derechos humanos.

Entre otros documentos fundamentales, la Declaración Universal de los Derechos del Hombre del 10 de Diciembre de 1948 consagra en los Artículos 23 Fracción I y XXIII respectivamente, que toda persona tiene derecho a la libre elección de su trabajo y a fundar sindicatos para la defensa de sus intereses.

Es la Constitución mexicana vigente la que en el Artículo 123, Apartado A, Fracción XVI proclamó por vez primera el derecho, tanto de los obreros como de los empresarios a coaligarse en defensa de sus respectivos intereses formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

El texto vigente del dispositivo constitucional en cita conserva en los mismos términos esa prerrogativa que hace referencia a “Empresarios” y no a patrones. Resulta prudente y oportuno referir que en iniciativas reformativas o adicionantes de la Ley Federal del Trabajo vigente se propone la sustitución de este término por el de “Empleadores”.

No entendemos el derecho a la sindicación de los trabajadores plasmado en el Artículo 123, Apartado A, como una gracia del Estado Mexicano sino como una conquista social sustentada en la participación activa de los obreros

en el movimiento de 1910 que tuvo como corolario la promulgación de la vigente Carta Magna.

La Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del Apartado A del Artículo constitucional precitado, dispone en el Artículo 3 que el trabajo es un derecho y un deber sociales.

Tales principios se inspiran en el Humanismo jurídico mexicano que exige no sólo disposiciones formativas que permitan tener un marco regulador reglamentario orientado por aquellos postulados, sino una implementación de políticas públicas congruentes con el fin de lograr la coincidencia entre lo que debemos hacer y lo que queremos hacer, premisa que en materia laboral se traduce en el propósito de lograr una vinculación armónica entre trabajadores y patrones y sobre todo, una proporcionalidad entre lo que dan y recíprocamente reciben.

Nos preguntamos si el Estado Mexicano o dicho con mayor precisión, los órganos de poder, impulsan su política laboral con el ánimo de lograr el equilibrio armónico y proporcional entre trabajadores y patrones. La respuesta en sentido negativo nos parece obvia, evidente.

Esta negación se origina en la observancia por parte de los órganos del Estado Mexicano de las recomendaciones en materia laboral de organismos internacionales, de grandes empresas multinacionales que pretenden regular los diversos ámbitos de la población con base en la ideología de “Libre Mercado” que se aplica cada vez con mayor intensidad en beneficio de esas

megacorporaciones que consiguen de esa manera mayor acumulación de poder y riqueza en unos cuantos a costa del bienestar de los pueblos.

Por eso se nos advierte de una “Nueva Cultura Laboral”, expresión que lleva implícita la intervención ideológica para convencernos de manera dogmática de que debemos aceptar sin discusión que el aumento salarial es generador de inflación, que desalienta a los inversionistas extranjeros y que en consecuencia, debemos contraer las demandas en materia salarial aún cuando resulte atentatorio a los principios rectores del Derecho Laboral.

Se nos presenta el Neoliberalismo como un proceso económico al que no podemos sustraernos, inevitable, cuando en realidad se trata de acciones ingerencistas extranjeras dirigidas por diversas instituciones internacionales tendientes a polarizar la concentración de la riqueza y la pobreza.

Esas son las “Manos invisibles” que aconsejan a los gobiernos tomar medidas programáticas como el retiro voluntario, la contracción salarial, el recorte del gasto social, el incremento de la inversión extranjera, la privatización de paraestatales o de participación estatal y como consecuencia, el desmantelamiento del Estado que poco a poco ha visto menguada su rectoría en los diversos ámbitos de la vida nacional, en una especie de regresión al sistema feudal en el que los particulares le hicieron competencia al estado oponiendo su poder económico al poder público.

En lo que se refiere al sindicalismo, la influencia negativa de los organismos trasnacionales que impulsan las medidas globalizantes y neoliberales se percibe en la presión que se ejerce sobre los poderes del estado

para obligar al Poder Legislativo a que por vía rápida apruebe reformas en materia laboral sin dar tiempo a que los sindicatos democráticos planteen alternativas justas. En cuanto al Poder Ejecutivo, para que la integración del gabinete sea congruente con aquellas propuestas y al Poder Judicial, para que sus resoluciones se ajusten a los mandatos y principios laborales fundamentales en protección a los derechos de los trabajadores.

Esta práctica de segregación o marginación sindical se manifiesta en la obstrucción de las iniciativas propuestas por los sindicatos y el análisis únicamente de aquellas iniciativas en la materia, presentadas por el ejecutivo con orientación liberal, como sucede actualmente con la presentada por el Presidente de la República misma que fue diseñada por el entonces Secretario de Trabajo y Previsión Social quien oportuno resulta mencionarlo, provenía de las filas del conservadurismo más recalcitrante de la iniciativa privada y representante en otro tiempo de los patronos como presidente de la COPARMEX, sindicato patronal del que es miembro distinguido.

En tal sentido, la propuesta de reforma a la Ley Federal del Trabajo conocida como “Ley Abascal” ha sido criticada por expertos en la materia como Néstor de Buen Lozano , Alfonso Bouzas, Graciela Bensusán, Carlos de Buen, y otros no menos destacados laboristas, en el sentido de que se busca derogar derechos laborales básicos y en especial, la estabilidad en el empleo, la jornada de trabajo cuya ampliación se propone a nueve horas sin distinción de la diurna, mixta o nocturna, la contratación colectiva, el derecho de huelga e, impedir que el sindicalismo independiente avance.

Lamentable resulta que en proyectos con tal orientación participen representantes del Congreso del Trabajo al lado del Consejo Coordinador Empresarial, porque se pretende imponer mayores requisitos para que los sindicatos independientes obtengan o conserven su registro.

Como objetivo general nos proponemos mediante un análisis objetivo , demostrar la prioridad que los principales actores políticos y grupos de presión contrarios a los intereses de los trabajadores otorgan a las llamadas “Reformas Estructurales” no obstante que su contenido conlleva un retroceso en comparación a la legislación laboral vigente, sustentando los motivos de sus propuestas en el diseño neoliberal que pretende mediante el ocultamiento de la realidad, simular una respuesta a favor de los intereses de los trabajadores, no obstante que el deterioro permanente de las condiciones de vida de la clase trabajadora ha demostrado la inviabilidad de tal diseño para resolver el rezago en que se encuentran y en consecuencia, una reforma enmarcada en esas premisas ahondará aún más la brecha entre los factores productivos.

Y como Objetivos Específicos formularemos un análisis crítico del modelo neoliberal y su incidencia negativa que afecta la calidad de vida de los trabajadores y sus familias, y hace materialmente nugatorios los principios laborales fundamentales que se contienen de manera formal en la Ley Suprema y que desarrolla la vigente Ley Federal del Trabajo.

Demostrar que la inclusión de nuevos términos como “Nueva cultura laboral”, “Empleadores” para sustituir el concepto de patrón tiene entre otras, motivaciones ideológicas más que propósitos reformativos sustanciales para el derecho laboral, así como establecer la necesidad de que la lucha de los

trabajadores organizados en sindicatos, constituye una respuesta eficaz para contrarrestar un modelo aceptado por el Estado Mexicano en virtud de su economía emergente de País en estado de desarrollo.

Evidenciar que la injerencia de intereses representados por las grandes corporaciones transnacionales como el Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional no solamente acotan la política laboral que el Estado Mexicano debe diseñar para proteger los intereses de los trabajadores, sino que constituye una limitante a la libre actividad legislativa.

Formular recomendaciones para que se pongan en práctica medidas que nos permitan rebelarnos de manera efectiva y racional contra las consecuencias dramáticas de la globalización y el neoliberalismo, y formular propuestas para la defensa del sindicalismo por la afectación que le originen la práctica de los principios que sustentan.

Demostrar que los principios básicos consagrados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y reglamentados en la Ley Federal del Trabajo vigente, que sustentan y consagran el derecho a la libre sindicación, son vulnerados como consecuencia de las prácticas neoliberales en materia laboral.

Crear conciencia para lograr que en las reformas constitucionales o a la Ley Reglamentaria en materia laboral participen los trabajadores a través de sus sindicatos, y que tengan acceso a las Cámaras del Congreso de la Unión para defender sus proyectos con una actitud distinta a la que tradicionalmente

han asumido, partiendo del principio de que el sistema representativo exige la coincidencia entre mandantes y mandatarios.

Como miembros del grupo social y específicamente como trabajadores, estamos obligados a informarnos de manera permanente y detallada, con el propósito de estar en condiciones de concluir si la actividad estatal cumple o no la función social, y en su caso, hacer las propuestas conducentes para lograrlo.

La actividad estatal no escapa a los límites que el Derecho le impone. Las facultades de cada uno de los poderes en que se divide el ejercicio del poder del estado está delimitada por el orden jurídico vigente y en éste, se contienen los principios fundamentales que invariablemente acotan los actos del poder público quedando sometidos a la Constitución General de la República en primer término, y a las leyes, tratados y convenciones que emanen y estén de acuerdo con la Ley Fundamental.

La limitación del Estado no deriva de su libre voluntad sino que es una realidad inherente a su propia estructura. Lleva el Estado dentro de sí ese deber de control de su propia actividad. Sus límites los establece el Derecho Interno y el Internacional. No solamente la actividad estatal sino su propia existencia, se justifica cuando obra dentro del campo que el derecho le ha impuesto.

En materia laboral tales limitaciones las encontramos en el espíritu de la Carta Magna en general, y en el Artículo 123 Apartado A en lo particular.

Somos testigos de que en esa materia el Estado Mexicano se ha apartado de los contenidos básicos que la Constitución delimita en materia laboral.

Necesitamos evolucionar hacia esquemas distintos a los practicados y para ello, requerimos no solamente formular propuestas sino exigir que sean tomadas en consideración por los órganos del estado que deciden y ejecutan, para evitar de esa manera la ruptura social y mejorar la vida de los trabajadores.

Si los niveles de vida resultan ya insoportables para la mitad de la población mexicana como resultado de la intensificación de las medidas recomendadas por los organismos internacionales que ya han sido citados ajenos a la preocupación por la dignidad y el decoro de los trabajadores mexicanos, debemos manifestarnos renuentes a esas reglas violatorias a los principios de respeto a la vida e integridad de la sociedad.

Qué podemos hacer?, plantear ante quien corresponda alternativas viables y justas. Sumarnos de manera responsable y propositiva para luchar en contra de las prácticas que niegan la calidad del ser humano. Rebelarnos contra las consecuencias dramáticas de la globalización y el neoliberalismo.

Para ello, debemos plantear y comunicar nuestro pensamiento, compartirlo para enriquecerlo con opiniones aunque distintas, afines a la nuestra, apoyar a los grupos que luchan no solamente por la conservación sino por el mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores y

enriquecer el contenido de sus programas, no cruzarnos de brazos. Ejercer nuestro derecho a informarnos y a compartir nuestras ideas.

Tales acciones se justifican para lograr el propósito específico de este trabajo de investigación. Para lograr que el sindicalismo evolucione y se fortalezca, que se recupere la credibilidad en tan importante instrumento de lucha laboral, que su membresía crezca para de esa manera incrementar su representatividad, y para evitar que se involucren en intereses ajenos y éstos con recomendaciones inconvenientes para el sindicalismo, tengan injerencia incidente hacia su interior.

Con estas reflexiones nos proponemos justificar el contenido del tema del presente trabajo de investigación.

Entendemos la Ciencia Jurídica como un conjunto sistemático de principios sobre las figuras e instituciones del Derecho.

Comparada con las demás ciencias sociales, observamos que comparte con ellas un menor nivel de certidumbre porque su objeto de estudio lo constituye el orden jurídico, entendido no solamente como el deber ser sino como la observancia de éste, es decir, el ser del Derecho en la realidad social.

La exactitud como signo distintivo de los principios formulados por las ciencias naturales no caracteriza al Derecho, de la misma manera, tal oposición se manifiesta en que el quebranto o la violación de las normas jurídicas confirma su esencia y validez porque están dirigidas a regular la conducta de seres dotados de libertad y que pueden en consecuencia, optar de

manera consciente entre su observancia y la rebeldía contra la propuesta formativa.

Las ciencias naturales en cambio, formulan juicios enunciativos que explican las relaciones de fatalidad es decir, de causa-efecto, indefectibles, de tal manera que la ausencia del efecto en presencia de la causa destruye no la validez sino la verdad de la ley natural. En cambio en relación a las normas jurídicas hacemos mención a su validez intrínseca o extrínseca según se analice el valor que con ellas nos proponemos alcanzar o el cumplimiento de las etapas del proceso legislativo en su formulación.

En congruencia con lo que sostenemos anteriormente, podemos afirmar que en nuestra investigación habremos de utilizar el método empírico puesto que pretendemos analizar el acercamiento o no entre el sistema formativo laboral y la realidad social, es decir; nuestro enfoque lo haremos como actores críticos de la actividad estatal para descubrir sus contradicciones con la realidad y formular las recomendaciones que a nuestro juicio resultan pertinentes.

Leer es una manera de comunicarnos con quienes han indagado, con quienes han elaborado los conocimientos que constituyen el objeto de la investigación que realizamos.

Cuando abrevamos en los principios científicos formulados para que los disfrutemos, construimos un puente no solamente entre su pensamiento y el nuestro sino con nuestros sentimientos, puesto que la trascendencia de su obra nos permite conocer que su afán innovador ha tenido como motivación

actualizar de manera progresiva los conocimientos sobre el derecho para adaptarlos y actualizarlos a las circunstancias prevalecientes.

Asimilar esa información y procesarla de acuerdo a nuestro propio entender y por lo mismo, someterla a juicio descartando de esa manera la aceptación dogmática de su contenido, constituye un principio fundamental cuando investigamos sobre algún tema. Asumimos de esa manera la actitud de enriquecer y no copiar el debate.

Ninguna investigación tendrá trascendencia si no va más allá de la conciencia de su autor, resulta siempre necesario difundirla para que el resto de la sociedad la conozca y enjuicie.

De aquellos conocimientos tenemos noticia a través de la cátedra cotidiana que recibimos o como autodidactas interesados en enriquecer nuestra cultura jurídica.

En la Ciencia Jurídica hacemos invariablemente referencia a las fuentes del Derecho, entendidas como los procesos de creación que originan las normas.

Un documento básico de información lo constituye por ejemplo la obra de Don Felipe Tena Ramírez que intituló “Leyes Fundamentales de México 1808-1994” en el que el autor compendia la historia jurídica de México a partir del “Bando de Hidalgo” promulgado el seis de diciembre de 1810.

Consideramos indispensable la consulta y estudio de todos aquellos instrumentos en los que se plasman y retienen los conocimientos jurídicos que han elaborado no solamente los jurisconsultos, sino de la misma manera, los especialistas en otras ramas de la cultura puesto que si entendemos el saber como el universo que contiene todo conocimiento, el vínculo entre las diversas ramas de la cultura es un principio que debemos tener presente al investigar.

Procederemos entonces en la elaboración de esta investigación al análisis documental como fuente indispensable para lograr los objetivos que con ella nos proponemos.

CAPITULO 1

LOS DERECHOS DEL HOMBRE

1.1. Antecedentes Históricos

El impulso de los derechos humanos y su protección dentro de la política del Estado Mexicano, constituye no solamente un desafío legal sino ético de nuestra sociedad.

Sostenemos que la base de un sistema que realmente tutele la libertad e igualdad como garantías individuales, debe constituir la procuración de una vida decorosa y digna para los miembros del grupo social.

No podemos negar la evolución de los derechos humanos que se hace patente cuando se plasman en documentos nacionales o internacionales, y en la conciencia social se consideran proscritas figuras que niegan la personalidad del hombre como la esclavitud.

Pero no basta con el logro de mantener la vigencia formal de los derechos humanos, resulta un imperativo que a través de las políticas públicas, el Estado pase a la aplicación de medidas concretas que permitan conciliar la realidad con las normas protectoras de aquellos valores.

El trabajo humano no es una mercancía. Pero esto no significa que en ocasiones sea considerado por algunos como tal. Todos aquellos que dan al Derecho del Trabajo un enfoque economicista y lo desnaturalizan en

consecuencia, parten de la petición de principio que consiste en considerar al hombre como un instrumento generador de riqueza ajena y de un patrimonio que no le corresponde compartir. No consideran la naturaleza social del Derecho del Trabajo.

Se confrontan los derechos humanos cuando partimos de un análisis que privilegia la generación de riqueza ajena sobre la dignidad del trabajador.

El economicismo como enfoque para analizar y decidir las medidas que nos permitan alcanzar la justicia como valor en la relación laboral, olvida que la condición humana exige límites que no pueden ser rebasados sin incurrir en la injusticia.

El hombre, no olvidemos; es esencialmente digno, y esa condición debe ser tomada en cuenta y respetada sin restricción alguna.

Por eso en materia laboral se establecen condiciones de trabajo dignas, jornadas humanas, salario remunerador, condiciones adecuadas para el desarrollo pleno del ser humano. Ese, sin embargo, es el DEBER SER. Distante, sin duda, del SER que niega el espíritu de la norma de trabajo.

Tenemos el deber de enmendar los errores que victiman al trabajador en ausencia de normas laborales. La renunciabilidad de los derechos laborales debe ser proscrita de una vez y para siempre tanto en la norma como en la realidad que de su aplicación se deriva.

Los principios del Derecho del Trabajo son estables, no son susceptibles de desprestigio por variables económicas o de mercado, que son contingentes. La “Realidad económica” no puede dar por terminados, derogar los derechos humanos en materia del trabajo.

El Estado de Derecho se basa entre otros principios, en la protección de los derechos de la persona humana.

Que la Constitución diseñe la estructura del Estado es sin duda una dimensión de suma importancia, sin embargo, no es la más importante.

En la Carta Magna de Inglaterra de 1215 del Rey Juan Sin Tierra, se consagran los derechos fundamentales del hombre.

En la Declaración de Derechos de Virginia del 12 de junio de 1776, antecedente de la declaración de independencia de los Estados Unidos de Norteamérica (Filadelfia, 4 de julio de 1776), se reafirma el derecho de los pueblos sobre la base de la igualdad de los hombres, su derecho inalienable a la vida, la libertad y a la búsqueda de la felicidad.

De manera enfática, la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano de Francia (26 de agosto de 1789), proclama la igualdad de los hombres y declara los derechos a la libertad, la propiedad, la seguridad y la resistencia a la opresión.

Los laborales, encuadran dentro de los derechos sociales. Por ello referirnos al constitucionalismo social implica localizar un ámbito más amplio que el del trabajo, pero dentro del cual éste queda incluido.

En la mayoría de las constituciones, los derechos laborales se consagran dentro del capítulo o título destinado a los derechos fundamentales, en otras se destina un capítulo específico que los contiene.

La Constitución Mexicana vigente en el Artículo 5 consagra el derecho de las personas a dedicarse a la profesión, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. Impone implícitamente al Estado Mexicano el deber de omisión correspondiente, no impedir ese derecho subjetivo.

En materia laboral el Estado Mexicano está obligado a asegurar mediante su actividad un digno nivel de vida para los trabajadores, para que tengan acceso no solamente a un salario remunerador sino a gozar de la recreación, el descanso, la convivencia familiar.

El respeto pleno a sus instrumentos de lucha como es el caso de los sindicatos, resulta una exigencia ineludible para que lo histórico en materia laboral resulte congruente con los principios contenidos en las normas del trabajo.

Desde hace tiempo, en nuestro país se ha exigido el respeto pleno a los derechos de los trabajadores y para poner a su disposición en las normas laborales los medios para hacerlos efectivos, tal es el caso del derecho de huelga y la libertad para formar sindicatos.

Así, en el Bando de Don Miguel Hidalgo y Costilla del 6 de diciembre de 1810, leemos en la declaración SEGUNDA: “Que todos los dueños de esclavos deberán darles libertad dentro del término de diez días, so pena de muerte, la que se aplicará por transgresión de este artículo”.¹

“Que la esclavitud se proscriba para siempre y lo mismo la distinción de castas, quedando todos iguales, y sólo distinguirán a un mexicano de otro, el vicio o la virtud. Punto Número 22, “Sentimientos de la Nación” del Generalísimo Don José María Morelos y Pavón, 1814.”²

El Decreto Constitucional para la Libertad de la América Mexicana, sancionado el 22 de octubre de 1814 en Apatzingán, Michoacán, establecía en el Artículo 24 que la felicidad de un pueblo y de cada uno de los ciudadanos, consiste en el goce de la igualdad, seguridad, propiedad y libertad.³

La Constitución de 1857 en el Artículo 4 consagraba la libertad profesional siendo útil y honesta, así como el derecho de aprovecharse de sus productos, y en el Artículo 5 establecía que nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento.⁴

En la Fracción XVI del Artículo 123 Apartado A de la vigente Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, texto que ha permanecido sin reforma o adición, se consagra el derecho tanto de los

¹ TENA Ramírez Felipe. Leyes Fundamentales de México 1808-1994. Editorial Porrúa. México, 1994, p. 22.

² Ibidem, p. 30.

³ Ibidem, p. 34.

⁴ Ibidem, p. 607.

obreros como de los empresarios para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos o asociaciones profesionales.

1.2. Los Derechos del Hombre en Materia Laboral

Las leyes laborales solamente pueden establecer limitantes para aquellas actividades del hombre que sean ilícitas, pero también establecen limitaciones en relación a las personas a quienes se presta el servicio subordinado y mediante el pago de un salario esto es, a los patrones.

Concepciones de épocas pasadas dieron lugar a que en nuestro País se aceptaran instituciones como la esclavitud, cuando se permitió traer esclavos del Continente Africano cuyo destino era fundamentalmente el trabajo en las minas.⁵

En ejercicio de sus facultades extraordinarias y por ley expedida el 15 de septiembre de 1829 por Don Vicente Guerrero, se abolió esclavitud en la República Mexicana, quedando en consecuencia libres quienes antes hubieran sido esclavos, y se dispuso asimismo que cuando lo permitieran las condiciones del erario, se indemnizaría a los respectivos propietarios en los términos que las mismas dispusieran.

Consumada la Independencia, surgió la convicción en el grupo social a la negación de que el hombre libre se le pidiera prestase sus trabajos personales sin retribución y sin su consentimiento y reconoce que ni aún a los sentenciados por delitos leves, podría empleárseles en trabajos particulares

⁵ MONTIEL y Duarte Isidro. Estudios Sobre Garantías Individuales. Editorial Porrúa. México, 1979, p. 114.

sino satisfaciendo su competente jornal; y solamente cuando eran empleados en trabajos de caminos o en otros públicos, se podría omitir esta exigencia.⁶

El Derecho del Trabajo entendido como el contenido de las normas que el estado formula en el diseño de implementación de su política laboral, tiene como fin descubrir cual debe ser el sentido de las disposiciones que responden alas necesidades de una determinada época histórica.

Para que las modificaciones a la ley laboral se actualicen y respondan de manera efectiva a los requerimientos actuales, se necesita que los autores de programas en materia del trabajo para el futuro, tengan una clara idea de la personalidad individual.

Cuando en la vigente Ley Federal del Trabajo dispone que: “El trabajo es un derecho y un deber social”, no debemos entenderlo como la existencia correlativa del titular de un derecho subjetivo frente al legalmente obligado, sino al deber que tenemos de ganarnos la vida y al derecho de que el Estado cree las condiciones que le permitan al hombre cumplir con su deber.

Tal dispositivo contiene sin duda un buen propósito que las condiciones económicas, sociales, políticas, internacionales, dificultan que emerja de la letra de la ley a la realidad social en términos coincidentes.

La mayoría de los tratados que en materia laboral ha celebrado nuestro País han surgido de la Organización Internacional del Trabajo, porque uno de los objetivos perseguidos por este Organismo lo constituye el fomento de la

⁶ Ibidem p. 29.

justicia social y el respeto pleno a los derechos humanos; para otorgar al trabajador la posibilidad de desarrollar a plenitud su naturaleza en base a su esencia como centro de imputación de derechos y obligaciones y no solamente como una individualidad más del grupo social al que pertenece, de tal manera que se le permita tener acceso a la educación y a participar del acervo cultural de la humanidad.

La limitación de la jornada de trabajo a ocho horas, el descanso semanal, la obligación de los patrones a establecer escuelas etc., confirman que la legislación laboral se constriñe a la observancia de los derechos fundamentales del hombre y que deben constituir una directriz que señale al legislador el contenido de las normas laborales.

En el Derecho del Trabajo encontramos que los derechos fundamentales del hombre nutren su contenido con más énfasis que en otras disciplinas jurídicas.

En todas las normas laborales se contiene una dimensión humanista que finca sus raíces en la vida del hombre, esto constituye el principio de vitalidad porque sus disposiciones giran alrededor de él, lo que hace presente el principio de preeminencia y se orienta a sus fines para hacer realidad el principio de dignidad.

Este perfil humanista considera la naturaleza propia del ser humano que necesita ganarse la vida, sobrevivir, vivir con decoro e integrado a su familia, que las condiciones en que preste sus servicios sea un ambiente tal que se le

permita conservar su salud, desarrollar plenamente su naturaleza de ser humano en fin, ser el centro y constituir el fin de las normas laborales.

Desafortunadamente en algunos proyectos de reforma a la ley laboral, el capital desplaza esta filosofía y es privilegiado en detrimento de esos derechos fundamentales.

El Derecho del Trabajo debe pues orientar su regulación a humanizar la relación en que se presta el servicio personal, subordinado, más aún, encontramos en esta rama del derecho una deliberada intención finalista y amplificadora de esos derechos fundamentales.

La ausencia de este humanismo la encontramos cuando recurrimos a figuras del derecho civil para explicar sus orígenes , cuando se reducía su aplicación al trabajo que se desarrollaba en industrias y se reservaba al derecho civil o mercantil la regulación de otras formas de prestación de servicios personales.

Nuestra Ley Federal del Trabajo da testimonio de esta afirmación en virtud de la reforma de 1959, cuando al modificar la de 1931 incorpora bajo la protección de sus derechos a los trabajadores de aeronaves, y en la de 1970 se incluye a los deportistas profesionales, trabajadores de autotransportes y otros.

1.3. El Derecho a la Libre Sindicación

El derecho a la libre sindicación tiene como premisa fundamental el respeto de los trabajadores a, en ejercicio de su libre albedrío, decidir su pertenencia o no a un sindicato. Sin embargo, una vez ejercida esa libertad individual en sentido afirmativo, su voluntad queda limitada pero no extinguida, por la vinculación implícita en la supremacía del interés social sobre el individual.

La afiliación sindical nos parece obvia, implica el ejercicio de la libertad consagrada in abstracto en la norma laboral. La libertad sindical constituye un derecho subjetivo porque conlleva la posibilidad de hacer o dejar de hacer lícitamente algo: Afiliarse o no.

La formación de un sindicato requiere de una suma de voluntades tendiente al logro de objetivos comunes.

El interés protegido en la libertad sindical es eminentemente colectivo, representativo de una clase social. Va más allá de la tutela jurídica a un interés individual.

Esa libertad sindical se ejerce tanto frente a los patrones para equilibrar la relación laboral como frente al estado que resulta ser en ocasiones el conculcador de los derechos laborales. La tolerancia en relación a la insuficiencia de los llamados “Salarios mínimos” con la complacencia del estado es un ejemplo de nuestra afirmación.

La libertad sindical implica la posibilidad de que los trabajadores formen sindicatos sin previa autorización por parte del Estado así como y sin tomar en consideración la voluntad de los patrones.

Por eso la falta de registro del sindicato que nace por la convergencia de la voluntad de sus integrantes, no debe constituir un obstáculo para reconocer su personalidad jurídica.

En consecuencia, sostenemos que el registro de los sindicatos ante las autoridades laborales federales o locales según la respectiva consecuencia, debe tener efecto declarativo de la persona moral pero nunca constitutivo del sindicato que surge del acuerdo de voluntades.

El necesario avance democrático exige una revisión de los requisitos para la creación y registro sindical. Entre otros, el requisito cuantitativo de sus miembros debe ser disminuido puesto que si el mínimo de trabajadores exigidos por la ley aumenta, se constituye en un obstáculo para el ejercicio de la libertad sindical.

La libertad sindical exige asimismo que los trabajadores puedan afiliarse a los sindicatos en formación o ya constituidos, derecho que se debe ejercer sin interferencia del Estado o de los patrones.

La autonomía sindical supone el derecho a constituirse y darse sus normas reguladoras sin limitantes extrínsecas. Así, las disposiciones que establecen requisitos en exceso en cuanto a órganos de gobierno, período de

asambleas, quórum para las mismas y otros, constituyen limitantes al libre ejercicio del derecho.

En el mismo sentido enfocamos el aspecto que se refiere al libre funcionamiento de los sindicatos dentro del cual está el derecho de los sindicalizados a elegir a sus propios dirigentes. Esto excluye la aceptación de que las autoridades intervengan en la elección de dirigentes sindicales.

Como personas morales, los sindicatos tienen derechos propios es decir, distintos a los de cada uno de sus agremiados. Derecho por ejemplo, a afiliarse a federaciones o confederaciones, ya nacionales, ya internacionales.

Es la Constitución General de la República la fuente por excelencia de este derecho. No solamente porque en ella se consagran los derechos mínimos de los trabajadores sino también porque delimita el campo de acción de la Ley Reglamentaria cuyas disposiciones pueden ser más benéficas para los trabajadores sin que en ningún caso puedan restringirse por el Legislador Ordinario.

De la misma manera, nuestra Ley Suprema limita la discrecionalidad de las autoridades del trabajo, mismas que no pueden validar aquellos acuerdos celebrados entre trabajadores y patronos en menoscabo de los primeros, pues de acuerdo al espíritu del Derecho Laboral Mexicano nuestras leyes contienen los derechos mínimos de los que son titulares los trabajadores.

De acuerdo al principio de Supremacía Constitucional las leyes del Congreso de la Unión deben, para compartir aquel privilegio emanar de ella, compartir su esencia.

No siempre ha reinado la concepción antes expuesta. El individualismo y el liberalismo tenían como premisa fundamental el concepto de igualdad legal. Todo hombre es igual a todos a los ojos de la ley, decían los revolucionarios franceses. Consecuentemente, no estaba permitido al estado quebrantar esa premisa básica favoreciendo a unos o a otros. En nuestra materia, a los trabajadores frente a los patrones.

Sin embargo, ese “Igualitarismo legal” se traducía en la desigualdad porque no tomaba en cuenta las situaciones particulares en que puede encontrarse cada uno en este caso, las diferencias entre trabajadores y patrones.

Esta concepción provocó precisamente profundas desigualdades sociales al abstenerse el Estado de intervenir en las relaciones laborales asumiendo una actitud regresiva a épocas del feudalismo en la que los señores le disputaban el poder político.

En el año de 1914 Cándido Aguilar promulga la primera Ley del Trabajo en la que se establecía la jornada máxima de diez horas y el salario mínimo de un peso, se declararon extinguidas las deudas que los trabajadores tenían con los patrones, establecía asimismo la obligación patronal de indemnizar a los trabajadores por riesgo de trabajo.

En 1915 se reconoce la asociación profesional como consecuencia de la presión ejercida por los trabajadores de Veracruz, donde ya se habían fundado los sindicatos gremiales, siendo esta entidad en la que tuvieron lugar las primeras conquistas obreras que posteriormente tuvieron eco en Yucatán, donde se establecía un derecho más completo sobre el trabajo, anterior a la Constitución de 1917.

Resulta ilustrativo mencionar que la Legislación de Yucatán se construye sobre la base de tribunales del trabajo. Se exigió la creación de un cuarto poder, el de los tribunales del trabajo; que tuviera características propias y que recibiera la denominación de “Poder Social”. Estos tribunales constituyen el antecedente directo de las actuales Juntas de Conciliación y Arbitraje que se integraron en un principio exclusivamente con representantes de obreros y patrones.

Para comprender la esencia del derecho a la libre sindicación, necesitamos conciliar la libertad individual con la coacción social implícita en el sindicalismo y que se manifiesta de manera enfática en la cláusula de exclusión.

Las garantías individuales y sociales no son, como aparentemente parece, contradictorias, son; por lo contrario, compatibles.

Se ha planteado la incongruencia constitucional en el sentido de que consagra las garantías individuales, y por otra parte establece las garantías sociales. En la Ley Federal del Trabajo se reconoce la libertad del hombre a dedicarse a la industria, profesión, comercio o trabajo que le acomode siendo

lícitos, y al mismo tiempo impone el deber a los patrones para no admitir a los trabajadores que no estén sindicalizados.

Esta figura constituye la denominada Cláusula de Exclusión, una de las figuras más controvertidas y polémicas de nuestro Derecho del Trabajo y en virtud de la cual los sindicatos pueden convenir con el patrón al celebrar los contratos colectivos, que solamente deberá aceptar como trabajadores a sus miembros y a exigir, si así lo determina el sindicato, que separe del trabajo a los miembros del sindicato que renuncien al mismo o, en su caso, sean separados.

Estamos de acuerdo con esta figura porque es tienen la libertad se ejerce al decidir pertenecer o no al sindicato, y en caso afirmativo, se debe partir del principio de que al individual debe anteponerse el interés colectivo, para conciliar de esa manera la libertad individual con la coacción social implícita en la pertenencia pues de lo contrario, el patrón tendría los elementos necesarios para, en virtud de ofertas atractivas a los trabajadores; se llegue a poner en riesgo la institución sindical.

Lo cierto es que la garantía individual implica una relación jurídica entre los gobernados por el extremo activo y el estado por el pasivo. En cambio, la garantía social se traduce en el vínculo jurídico entre dos clases económicamente diferentes desde un punto de vista general indeterminado, o entre individuos particulares y determinados pertenecientes a dichas clases. En relación a los sujetos activo y pasivo participante en la relación jurídica, existe entre ambas figuras una evidente disimilitud.

Desde luego que en la relación de las garantías sociales el Estado tiene ingerencia en las relaciones existentes entre los sujetos regulados, sin embargo, ni el Estado ni sus autoridades, son los directamente obligados como sí resultan ser respecto a las garantías individuales.

Las garantías sociales son más restringidas que las individuales puesto que se circunscriben en materia laboral a una clase social frente a otra, y buscan privilegiar a un sector económicamente inferior no frente al Estado sino a una clase económicamente pudiente.

Los sindicatos surgen en Inglaterra como un intento para lograr la unidad de los trabajadores y como consecuencia del desarrollo capitalista. Son un producto del hombre masa que pierde su individualidad para integrarse a un ente colectivo.

El Derecho Social es clasista, no individualista. No tiene como destinatario al hombre sino al conjunto que integra la clase trabajadora. Por eso los sindicatos son un instrumento social en el que la individualidad resulta secundaria porque no es el hombre sino el trabajador el destinatario de sus normas.

La libertad sindical debemos entenderla como un derecho clasista destinado solamente a una categoría de sujetos con relevancia social, por lo que al producirse un conflicto debe predominar el interés de grupo sobre la individualidad.

El conocimiento de la libre sindicación supone para los trabajadores la conciencia de que resulta necesario aspirar a su mejoría no por la vía de la individualidad sino por la colectiva, así como de que el sindicalismo constituye una expresión de clase social.

Es urgente para combatir los embates de las organizaciones patronales, medios de comunicación, “Representantes populares”, organismos internacionales, contra el derecho a la sindicación, que la clase trabajadora se convenza plenamente de que los sindicatos son instrumentos eficaces que le permitirán elevar su calidad de vida y tener acceso a la justicia social.

Resulta necesario también que el ejercicio a la libre sindicación se traduzca en la creación de sindicatos libres y democráticos por lo que debemos todos los trabajadores exigir la proscripción definitiva del corporativismo, que fomenta la sumisión de los sindicatos al Estado y los hace ineficientes.

No basta pues con tener la titularidad subjetiva del derecho a la libre sindicación sino que requerimos crear las condiciones necesarias para ejercerlo con plenitud y lograr de esa manera impulsar y fortalecer el sindicalismo en su aspecto cuantitativo pero fundamentalmente en cuanto a la calidad de sus miembros esto es, que los trabajadores que los integran comprendan los propósitos fundamentales de su constitución.

1.4 Leyes que Consagran el Derecho a la Libre Sindicación en Nuestro Derecho Laboral

Comencemos por distinguir el Derecho Constitucional en sentido amplio y en sentido estricto. De acuerdo al primer criterio, se identifica con el orden jurídico, es decir, es la totalidad de ese Derecho puesto que las bases de otras disciplinas jurídicas las encontramos en él.⁷

En sentido estricto el Derecho Constitucional se entiende como la rama del orden jurídico que tiene como finalidad el conocimiento de un determinado conjunto de preceptos. Esta disciplina jurídica tiene por su propia naturaleza un fuerte contenido social, político e histórico y por lo mismo, la interpretación constitucional tiene que tomarlos en cuenta de manera especial.⁸

La norma constitucional comparte las características de las demás leyes en general sin embargo, se distingue de ellas por la superioridad de sus preceptos, por su contenido puesto que regula la forma de gobierno, por su reformabilidad porque se requiere para modificarla un procedimiento especial y la participación del Congreso de la Unión y las legislaturas locales.

Toda constitución tiene como fuente el respeto a los derechos humanos, es decir, el deber de garantizar a los gobernados las garantías individuales que se reconocen al hombre en cuanto a su individualidad, y la declaración de garantías sociales en virtud de las cuales se busca tutelar a los grupos sociales más débiles.

⁷ CARPIZO Jorge. Estudios Constitucionales. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. Serie G. Estudios Doctrinales, 1980, p. 287.

⁸ *Ibidem*, p. 289.

En materia laboral estas garantías se establecen en nuestro País para hacer justicia a la clase trabajadora que fue factor determinante en el triunfo del movimiento de 1910. Esta corriente ideológica fue poco a poco en Querétaro, obteniendo el consenso del Congreso de 1916-1917.

Como consecuencia, se estructura en nuestra Carta Magna el Capítulo I del Título PRIMERO sobre la declaración de las garantías individuales que, podemos afirmar, constituye la base axiológica de la Ley Fundamental.

Las garantías de la “Persona Social” son las de libertad y de reunión (Artículo 9).⁹

La declaración de garantías sociales en materia laboral se contiene en el Artículo 123. Estas garantías implican un hacer del Estado Mexicano a diferencia de las individuales que le imponen el deber de abstenerse. Aquellas protegen al hombre como integrante de un grupo social y le aseguran un mínimo educativo y económico.

Los derechos sociales llevan implícita la noción de a cada quien según sus posibilidades y sus necesidades, partiendo del principio de igualdad de oportunidades. Para reglamentar las garantías sociales han nacido ramas específicas del Derecho. Nos vamos a referir a las disposiciones constitucionales en materia laboral.

El Proyecto presentado por Don Venustiano Carranza el 1 de diciembre de 1916 al Congreso Constituyente de Querétaro, contemplaba solamente en

⁹ Ibidem, p. 435.

el Artículo 5 la libertad de ocupación como derecho de los trabajadores. Fue considerado insuficiente por distinguidos constituyentes quienes propusieron una reglamentación específica que garantizara los derechos de los trabajadores.

La consecuencia fue la aprobación del Artículo 123 con base entre otros principios, en el derecho de los trabajadores a constituir sindicatos para la defensa, conservación y mejoramiento de sus derechos.

Así se consagra en el Artículo 9 la libertad de reunión y asociación siempre que se haga de manera pacífica y con un fin lícito.

El derecho de reunión implica un encuentro circunstancial para tratar asuntos de las personas reunidas o para hacer peticiones a las autoridades en la vía pública. El de asociación, supone la vinculación formativa de varias personas para crear de manera permanente una persona jurídica de las denominadas morales, con personalidad jurídica y patrimonio propio y diferente a cada uno de los asociados que las crearon. Es el caso de los sindicatos y estos elementos son los requeridos para conceptualizarlos.

Acogiendo este espíritu, el Artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo dispone que: “Sindicato es la asociación de trabajadores y patrones, constituido para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.”¹⁰

¹⁰ DE BUEN Lozano, Néstor. Derecho del Trabajo. T. II. Editorial Porrúa. México, 1983, p. 687.

Podemos formular la crítica a este concepto en el sentido de que las de patronos son asociaciones pero no sindicatos, puesto que no es una clase en desventaja frente a los trabajadores principio en que radica la esencia del sindicalismo, sin embargo aceptamos que la Ley Federal del Trabajo siendo Reglamentaria, solamente desarrolla el Artículo 123.

Resulta viable una propuesta reformativa para eliminar el derecho de los patronos a formar sindicatos aunque se conserve el de asociarse, reservando de esa manera a los sindicatos como instrumento de lucha exclusivo de los trabajadores. No existe propuesta alguna en los proyectos actuales en materia laboral en tal sentido.

Vemos pues que la constitución de un sindicato es un acto libre y que su género lo encontramos en el Artículo 9 Constitucional, que nos atribuye el derecho de asociación en forma genérica.

De la misma manera, el contenido de sus estatutos conlleva la necesidad del ejercicio pleno de las garantías puesto que constituyen la norma aprobada en forma colectiva y reguladora de la declaración de sus principios, los fines del sindicato y las relaciones con sus miembros y otros sindicatos.

El Artículo 123 realiza pues un conjunto de derechos sociales incorporados a la Constitución de manera explícita e implícita en otros preceptos como es el Artículo 9.

En tal sentido, toda reforma que se proponga a las leyes laborales debe tener como objeto el impulso a los principios básicos acogidos en el Artículo

123, procurando que se transforme el fondo y no la forma de sus principios, pero siempre con vista al mejoramiento de las condiciones de los trabajadores sin que para ello constituyan un obstáculo los intereses de organismos internacionales cuyos representantes o directores han declarado que son inversionistas.

En la Fracción XX del Artículo 123 Constitucional se contiene la garantía social de la contratación colectiva en virtud de acuerdo celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones en que debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

Advertimos en esta disposición constitucional la creación de una figura del Derecho Laboral como resulta ser el contrato colectivo, en el que se manifiesta de manera directa y efectiva el derecho de contratación.

No podemos asimilar el contrato colectivo de trabajo con los principios del contrato en materia civil porque si bien su contenido se origina en la voluntad de las partes contratantes, en relación al primero no pueden acordarse modificaciones que perjudiquen los derechos adquiridos por los trabajadores ni normas en virtud de las cuales el trabajador renuncie a los derechos que la ley establece.

Este principio aunque parece contradictorio, resulta de reconocer para la contratación colectiva la impersonalidad de los sindicatos para situar el contrato colectivo como acuerdo entre el capital y el trabajo.

El apartado B del Artículo 123 constitucional regula la relación laboral entre los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión y el Gobierno del Distrito Federal, en la Fracción X de este apartado dispone que esos trabajadores tendrán el derecho a asociarse para la defensa de sus intereses comunes.

Con la facultad que la Fracción X del Artículo 73 constitucional le otorga, el Congreso de la Unión expidió la Legislación federal del Trabajo Burocrático promulgada el 27 de diciembre de 1963, publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 28 y señalando como fecha para la iniciación de su vigencia el día siguiente a tal acto, de acuerdo al Artículo PRIMERO transitorio.

Debemos mencionar que el Artículo 1 de esta Ley amplía su aplicación a diversas instituciones y organismos descentralizados que prestan servicios públicos. Tal disposición ha dado lugar a problemas de naturaleza competencial y ha generado conflictos entre la propia ley y la legislación aplicable a este tipo de descentralizadas y en relación al cual la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha resuelto:

ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS DE CARÁCTER FEDERAL. SU INCLUSIÓN EN EL ARTÍCULO 1º. DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, ES INCONSTITUCIONAL. El Apartado B del Artículo 123 Constitucional establece las bases jurídicas que deben de regir las relaciones del trabajo de las personas al servicio de los Poderes de la Unión y del Gobierno del Distrito Federal, otorgando facultades al Congreso de la Unión para expedir

la legislación respectiva que, como es lógico no debe contradecir aquellos fundamentos porque incurriría en inconstitucionalidad, como sucede con el Artículo 1º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado que sujeta al régimen laboral burocrático no sólo a los servidores de los Poderes de la Unión y del Gobierno del Distrito Federal, sino también a los trabajadores de organismos descentralizados que aunque integran la administración pública federal descentralizada, no forman parte del Poder Ejecutivo Federal, cuyo ejercicio corresponde, conforme a lo establecido en los Artículos 80, 89 y 90 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, al Presidente de la República, según atribuciones que desempeña directamente o por conducto de las dependencias de la administración pública centralizada, como son las Secretarías de Estado y los Departamentos Administrativos. Por tanto, las relaciones de los organismos públicos descentralizados de carácter federal con sus servidores, no se rigen por las normas del Apartado B del Artículo 123 Constitucional.

Novena Época.

Instancia: Pleno.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta.

Tomo: III, Febrero de 1996.

Tesis: P./J.1/96.

Página: 52.

En el Título IV, Capítulo I, Artículo 67, define a los sindicatos como las asociaciones de trabajadores que laboran en una misma dependencia, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes.

En el Artículo 69 dispone el deber de permanencia sindical al establecer que una vez que los trabajadores soliciten y obtengan su ingreso, no podrán dejar de formar parte de él, salvo que fueren expulsados.

En el Artículo 115 Fracción VIII nuestra Ley Suprema dispone que las relaciones entre los municipios y sus trabajadores, se regirán por las leyes que expidan las legislaturas de los Estados con base en los principios rectores del Artículo 123 y sus disposiciones reglamentarias.

A su vez el Artículo 116 establece en la Fracción VI que las relaciones de trabajo entre los Estados y sus trabajadores se regirán por las leyes que expidan sus legislaturas en los términos anteriormente señalados.

Con base en esta facultad, el Congreso del Estado de Baja California expidió la Ley del Servicio Civil de los Trabajadores de los Poderes, Municipios e Instituciones Descentralizadas en Baja California, misma que fue publicada en el Periódico Oficial del Estado el 20 de Octubre de 1989 e inició su vigencia al día siguiente.

Esta Ley abrogó a la Ley del Servicio Civil de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado y Municipios de Baja California del 5 de diciembre de 1955.

Esta Ley consagra en el Artículo 59 del Capítulo I, Título Quinto denominado: “De la organización colectiva de los trabajadores, de la contratación y de las condiciones generales de trabajo”, el derecho a la libre sindicación y establece que: “Sindicato es la asociación de trabajadores de las

instituciones públicas, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses económicos, políticos, sociales y culturales orientando invariablemente su acción hacia mejores metas de justicia social”.

El Artículo 60 dispone que todos los trabajadores tendrán derecho a sindicalizarse de manera libre. A prima facie pareciera que se acoge en esta disposición un derecho universal es decir, tanto para los de base como para los de confianza sin embargo, el Artículo 7 prohíbe a éstos formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores es decir, de los de base.

Aunque con diferente denominación y contenido, el Congreso de cada entidad federativa debe emitir la ley reguladora de los poderes del Estado, municipios y en su caso, instituciones descentralizadas.

1.5. Organizaciones Internacionales, Tratados, Convenciones y Pactos Protectores de los Derechos Fundamentales del Hombre

En principio, el individuo no es sujeto inmediato de las normas de Derecho Internacional Público y no puede en consecuencia, exigir directamente sus derechos ante los organismos internacionales.

En la década de los cuarenta se inicia una labor tendiente a la protección de los derechos humanos al señalarse en la Carta de las Naciones Unidas como un postulado básico: “El desarrollo y estímulo del respeto a los derechos humanos y a las libertades del ser humano”.

Pero la Carta no contiene una enumeración de los derechos humanos sin embargo, este vacío se subsana con la adopción por la Secretaría General de la “Declaración Universal de los Derechos del Hombre” del diez de diciembre de 1948, a la que siguen otros documentos de la misma Asamblea General: El “Pacto Internacional Sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales”, y el “Pacto Internacional sobre Derechos Civiles y políticos”.

En el “Pacto de Derechos Civiles y políticos” se reconoce el derecho a la reunión pacífica de asociación y sindicación. Es oportuno asentar en esta materia México formuló una reserva en virtud de que la Constitución General de la República prohíbe el ejercicio de este derecho a los ministros de culto religioso cuando se realiza con fines políticos.

Este Pacto fue aprobado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 16 de diciembre de 1966.

Por su parte, el “Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales” aprobado en la resolución dos mil doscientos del 16 de diciembre de 1966 por la Asamblea General, de manera expresa se menciona el derecho al trabajo y dentro del mismo, el deber de garantizar la seguridad e higiene en el mismo y se incorpora el derecho de huelga, lo que constituye una invocación respecto a la Declaración Universal, y hace referencia asimismo al derecho a la libre sindicación.

La Convención Americana Sobre Derechos Humanos firmada en Bogotá el 30 de abril de 1948, proclama en lo general el respeto a los derechos fundamentales de la persona humana, y permite en el Artículo 16 que las

personas se asocien libremente con fines ideológicos, religiosos. Sociales o laborales.¹¹

Concluimos luego de estas disposiciones, que el derecho a la libre sindicación tiene como fundamento la creación de asociaciones por el individuo al amparo y en ejercicio de su libertad.

La Carta de la Organización de los Estados Americanos firmada el 27 de febrero de 1967, establece en el Artículo 31 que los estados miembros convienen en dedicar su máximo esfuerzo a lograr entre otros objetivos, el incremento sustancial y auto sostenido del producto nacional, salarios justos, oportunidades de empleo y condiciones aceptables de trabajo.

En el Capítulo VIII que contiene las normas sociales, recoge la Carta los principios fundamentales del derecho laboral al establecer: “El trabajo es un derecho y un deber social, otorga dignidad a quien lo realiza y debe prestarse en condiciones que, incluyendo un régimen de salarios justos, aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia, tanto en sus años de trabajo como en su vejez, o cuando cualquier circunstancia lo prive de la posibilidad de trabajar”. Artículo 43 inciso b).¹²

En el inciso c).- del mismo capítulo y dispositivo, incorpora la Carta a favor de los trabajadores tanto rurales como urbanos, el derecho de asociarse libremente para la defensa y promoción de sus intereses, incluyendo el derecho de negociación colectiva y el de huelga por parte del trabajador.

¹¹ ORTÍZ Ahlf, Loretta. Derecho Internacional Público. Colección de Textos Jurídicos Universitarios. México, 1993, p. 271.

¹² Ibidem, p. 484.

Los instrumentos internacionales se originaron en la preocupación por la situación de los trabajadores que eran explotados sin consideración alguna con el consiguiente deterioro de su salud, su vida familiar, así como su progreso profesional, cultural y social.

Pero también encontramos motivaciones de carácter político, porque al agravarse tal situación como consecuencia del proceso de industrialización que dio lugar al desplazamiento de la mano de obra y al incremento de la cifra de desempleo, podrían originarse conflictos sociales e inclusive revoluciones.

Podemos destacar asimismo como avances contenidos en los documentos, que se acepta en los mismos la necesidad de conservar memorias relacionadas con el respeto a los derechos laborales entre ellos el de libre sindicación, así como las propuestas reformadoras o adicionantes en la materia para examinar si los Estados signantes realmente observan los compromisos adquiridos.

CAPITULO 2

LA SOBERANÍA Y LA INGERENCIA DE LOS ORGANISMOS FINANCIEROS INTERNACIONALES

2.1. Generalidades Sobre el Concepto Soberanía

Es la soberanía un concepto polémico y un producto histórico. Podemos en consecuencia ubicarla en un período determinado de la sociedad.

Surge este concepto a finales de la Edad Media como consecuencia de la victoria del Estado sobre la Iglesia, los Señores Feudales y el Emperador, Poderes todos, que le habían hecho competencia y en relación a los cuales el Estado reivindicó la potestad pública, el poder terrenal y la liberación de pagar Pagar tributo respectivamente.

Surge como consecuencia de este acontecimiento la necesidad de redefinir al Estado, incluyendo en el concepto el predominio de su poder sobre los que había vencido.

Corresponde a Bodino definir por primera vez al Estado en función de su soberanía: “El Estado es un recto gobierno de varias agrupaciones y de lo que les es común, con potestad soberana”.¹³

Creado el concepto, su interpretación en cuanto a la titularidad y su ejercicio dio lugar a un proceso evolutivo que culminó depositando el poder

¹³ TENA Ramírez Felipe. Derecho Constitucional Mexicano. Editorial Porrúa. México, 1978, p. 5.

soberano del Estado en la Constitución una vez que el pueblo a través de sus representantes emitió este Documento Supremo.

Es pues la Constitución expresión de la soberanía originaria ejercida por el pueblo para emitirla.

La imposibilidad física para que el pueblo se reúna a discutir el contenido de la Constitución y las leyes que de ella emanan y el deber que tenemos cada uno para intervenir en la “Cosa Pública” dio lugar al surgimiento del sistema representativo.

Lo anterior implica la participación de los ciudadanos en las decisiones estatales pero no de manera directa sino a través de sus representantes.

El sistema representativo estriba en la relación de cada miembro del grupo social con otros de tal manera que en su nombre y representación actúen manifestando la voluntad de los primeros como si ejercieran su voluntad de manera directa.

La del representante en consecuencia, debe ser reflejo del querer de la comunidad representada que de esta manera impide la marginación de determinados grupos del proceso social, económico y cultural.

Esa ha sido de acuerdo a nuestro Texto Constitucional la voluntad del Pueblo Mexicano. Fue su voluntad constituirse en una República representativa, para hacer efectivas sus aspiraciones sociales.

Organizarse jurídica y políticamente sin limitantes extrínsecas, es la facultad que concentra el poder soberano de los Estados cuya voluntad suprema se manifiesta con el acto emisorio de la Constitución que rige a los ciudadanos y al mismo tiempo somete a sus límites la actividad del propio estado.

2.2. Las Políticas Públicas del Estado Mexicano su Implementación, sus Consecuencias para el Sindicalismo

Ante el nuevo entorno internacional, la mayoría de los países decidieron iniciar la apertura de sus economías y depender cada vez más de los flujos de inversión extranjera como un factor esencial de crecimiento.

Desde su creación como Estado Mexicano, lograr su plenitud soberana ha sido un objetivo fundamental de la Nación Mexicana.

Los principios de autodeterminación, no intervención, de igualdad jurídica de los Estados así como la resolución pacífica a los conflictos internacionales que se manifiestan en la Doctrina Estrada, son constantes que demuestran la tendencia del Estado Mexicano a actuar soberanamente como miembro de la Sociedad Internacional.

Sin embargo, la profunda depresión a nivel mundial de los años ochenta del siglo pasado, cambió dramáticamente las reglas en las relaciones internacionales.

En México se empezó a plantear un debate acerca de los riesgos de marginación en el concierto de las naciones.

Se produjo un agudo aumento en la competencia por atraer inversión extranjera directa y a la implementación de proyectos reformistas para lograr adecuaciones estructurales que favorecieran las nuevas tendencias en diversas materias y desde luego, en el ámbito regulador de la relación laboral con propuestas complacientes para los capitales extranjeros en detrimento de los derechos laborales, medidas que afectan al movimiento sindical cuya acción se ha visto atajada como consecuencia de la aplicación de estrategias recomendadas por organismos internacionales que relegan a segundo plano la conservación y mejoramiento de los derechos de los trabajadores.

Esta crisis y emergencia en la vida de las relaciones de trabajo como consecuencia de la aplicación de recetas en materia laboral han sido calificadas como compañeras de viaje del derecho del trabajo.

Esta emergencia permanente tiene como consecuencia la evidencia de que resulta incompatible el modelo propuesto por organismos internacionales (Banco Mundial, Fondo Monetario Internacional etc.), con la vigencia plena de los postulados contenidos en la constitución Mexicana en materia laboral.

La respuesta constante a estas situaciones de emergencia no han sido la tendiente a buscar mecanismos reparadores o atenuadores de los efectos negativos para los trabajadores, sino a seguir el camino opuesto es decir, agresivos de las disposiciones en materia laboral diseñadas para proteger a los trabajadores.

Así vemos en el presente políticas de contracción que establecen topes salariales en base a las recomendaciones de los mencionados organismos internacionales y la constante amenaza al régimen pensionario, situaciones ambas que entendidas como consecuencia de la actitud complaciente o disimulada por parte de los sindicatos.

La huelga como mecanismo de acción directa de los trabajadores para la mejor defensa de sus derechos, o como contrapeso al desproporcionado poder económico de los patronos, cuyo ejercicio corresponde a los sindicatos como colectividad organizada se ha convertido prácticamente en un derecho puramente formal, no material.

Sindicalización y negociación colectiva son derechos incompletos, inentendibles, sin sentido en ausencia del derecho de huelga.

La huelga tiene como fundamento la fuerza que da la unión en la defensa de derechos de los trabajadores.

Difícil nos resulta pensar ante la precaria situación laboral de los trabajadores, en una huelga en la que las demandas planteadas no fueran justas, puesto que las necesidades son reales, las conocemos, las vivimos.

El sindicalismo no debe desvanecerse no debe apagarse, no debe sucumbir, debe concentrar su energía y dinamismo en el mejoramiento de las condiciones de trabajo de sus agremiados, esa resulta su natural y legítima función.

El País necesita a los sindicatos para lograr el equilibrio de los factores reales de poder, para hacer realidad el postulado básico que sintetiza al Artículo 123.

La participación sindical en la estructura nacional constituye un elemento que posibilita la justicia social en el País.

La justicia social queda evidenciada ante la presencia de empresas y empresarios que monopolizan la actividad y acaparan la riqueza nacional y por otro lado, la exigua presencia sindical que se hace patente en la prácticamente desaparición de aumentos salariales.

Esta situación no solamente polariza a los sujetos de la relación laboral sino que genera entre los trabajadores la idea de que estar o no sindicalizado, tiene la misma significación para sus intereses.

Provoca esta realidad asimismo, que el trabajador se sienta marginado en cuanto a su participación como actor activo para lograr la justicia social.

Por otro lado, urge la autocrítica para que el sindicalismo salga fortalecido de la crisis en que se encuentra inmerso. La libertad y la democracia sindical constituyen dos ejes fundamentales para lograrlo.

La lucha sindical no debe apagarse, los sindicatos deben encauzar su energía al mejoramiento de sus agremiados, esa es su natural y legítima función, esa constituye su razón de ser.

El Estado Mexicano está obligado a respetar los rumbos que para lograr la autonomía colectiva establezcan los sindicatos, sus exigencias deben ser no solamente escuchadas sino fundamentalmente respetadas por los gobernantes de lo contrario, quedan reducidas a simples lamentaciones estériles que en nada contribuyen a que el trabajador tenga una vida decorosa, postulado básico de la Ley Reglamentaria del Artículo 123 Constitucional.

Las políticas públicas al respecto no demuestran que así ocurra, el deterioro constante, intermitente del nivel de vida de la clase trabajadora deja al Estado Mexicano en un grave predicamento.

Esto resulta especialmente grave porque necesariamente llegamos a la conclusión de que los principios fundamentales contenidos en la Ley Suprema, son inobservados por quien debe velar por su cumplimiento esto es, el Estado.

2.3. Análisis de las Propuestas de Reforma al Artículo 123 Constitucional y a la Ley Federal del Trabajo, e Incidencia para los Sindicatos

El lenguaje no solamente se reduce a ser un vehículo de comunicación social, sino un medio para que nuestras ideas sean aceptadas por los demás miembros del grupo social.

“La Nueva Cultura Laboral”, es una expresión mediante la cual los grupos empresariales que han logrado incrustar en cargos gubernamentales de gran relevancia para la relación obrero-patronal a personajes afines a sus intereses, como es el caso del anterior Secretario del Trabajo y Previsión

Social, pretenden convencer de las bondades de sus propuestas para flexibilizar y aún más, desregular aquella relación.

Así, sostienen que la persistencia de los altos índices de desocupación que se traducen en un grave problema social, únicamente pueden ser combatidos si la rigidez proteccionista del Derecho Trabajo es atajada.

Se quiere significar con esos términos la necesidad de lograr una interrelación laboral basada en la autonomía de los actores y a su vez, la reducción a su mínima expresión de la tutela del estado a favor del trabajador.

Cuando leemos la exposición de motivos descubrimos la tendencia anterior y por lo mismo, luego reflexionamos en que precisamente la situación de desventaja e injusticia que el modelo que proponen propicia, constituyeron en su momento las fuentes reales para consagrar el espíritu de tutela a favor del trabajador en el Artículo 123.

Olvidan que en este dispositivo constitucional encontramos regulada una aspiración social de los trabajadores que junto con los campesinos hicieron posible el triunfo del movimiento de 1910 en el que finca sus raíces nuestra Ley Suprema.

No debemos aceptar propuestas reformativas mediante las cuales se pretenda desmontar los principios básicos del Derecho del Trabajo, dominado por normas protectoras al trabajador.

La desregulación en los términos propuestos sobre todo por el partido en el gobierno, equivale a la extinción del Derecho del Trabajo y a ubicarnos en un retroceso que daría lugar al antiguo arrendamiento de servicios personales dominado por la autonomía de la voluntad de las partes contratantes.

De acuerdo al Artículo 40 de la Constitución Mexicana, la adopción del sistema representativo tiene como fuente primordial la voluntad del Pueblo Mexicano.

Este sistema conlleva la tesis de que ante la imposibilidad material des ciudadanos decidamos y ejerzamos actos de gobierno de manera directa, su voluntad se expresa a través de quienes los representan de manera legítima.

Los representantes en consecuencia, deben ser intérpretes fieles del mandato de sus representados.

Así es como en materia laboral existen instituciones que esa voluntad representativa debe salvaguardar a toda costa.

Podemos citar entre otras, la jornada máxima de trabajo, el derecho a la libre sindicación, el descanso semanal, las vacaciones, la seguridad social, el derecho a la huelga, la estabilidad en el empleo, el salario decoroso y suficiente.

Por lo que antecede, creemos que las reformas a las leyes laborales deben encaminarse a proteger los intereses de la Nación y de los trabajadores en lo particular antes que a las sociedades mercantiles.

Debemos partir de la exigencia social de privilegiar la calidad de vida de la mayoría de los mexicanos antes que al capital.

El contenido de las iniciativas reformativas en materia laboral, deben tener como fuente real las múltiples demandas de las organizaciones sindicales, las opiniones de académicos, investigadores, y abogados especialistas en la materia.

Por eso coincidimos con las propuestas que en su iniciativa de reforma al Artículo 123 y a la Ley Federal del Trabajo propuestas en el mes de Marzo del 2003 por el Grupo Parlamentario del Partido de la Revolución Democrática de la Cámara de Diputados de la LVIII Legislatura del Congreso de la Unión, intitulada: “UNA REFORMA DEMOCRATICA PARA EL MUNDO DEL TRABAJO”.

Este grupo representativo considera que se requiere modificar el Artículo 74 Constitucional para que sea la Cámara de Diputados la que fije los salarios mínimos y la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

Asimismo, propone la creación de un Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades, que esté facultado para realizar los estudios correspondientes y en su oportunidad presentar la

propuesta de incremento salarial así como el porcentaje de utilidades repartible.

Asimismo y en caso de emergencia como consecuencia del deterioro salarial, podrá proponer a la Cámara un ajuste en cualquier momento del año así como la posibilidad de un incremento como consecuencia del aumento en la productividad promedio de la economía.

Coincidimos también con esta propuesta para que sin alterar la máxima diurna, mixta y nocturna, exista una jornada semanal de 40 horas con pago de 56.

Estamos de acuerdo con el objetivo que esta modificación persigue esto es, humanizar el trabajo y lograr un mejor aprovechamiento del avance científico y tecnológico que permita obtener los mismos resultados en menor tiempo.

En lo que respecta al trabajo de las mujeres, esta iniciativa pretende trascender la regulación constitucional que se reduce fundamentalmente a la protección de la maternidad.

Toma en cuenta la creciente presencia de la mujer en el mundo de la relación laboral que por cuestiones de sexo puedan establecerse distinciones laborales.

Reconoce esta iniciativa la urgencia de incorporar de manera plena al mundo laboral a personas con discapacidades o capacidades diferentes.

La inclusión de la igualdad laboral para la mujer y la incorporación de las personas con capacidades diferentes, busca terminar con un fenómeno social que se produce en los diversos espacios públicos y privados, producto de prejuicios, estereotipos y estigmas sociales que impiden la plena integración social y el ejercicio del respeto a la diversidad y a la tolerancia.

Las reformas que en su caso se aprueben incidirán necesariamente en la organización colectiva de los trabajadores es decir, en los sindicatos.

Para el efectivo ejercicio de los derechos colectivos los trabajadores requieren de una organización sindical que los represente y actúe en su nombre.

Los derechos colectivos se sustentan precisamente en el derecho de los trabajadores a formar sindicatos. A su vez, la libertad de formar sindicatos se ejerce no solamente frente a los patronos sino también frente al estado.

Por eso las normas y prácticas que protegen la injerencia oficial en los sindicatos deben ser derogadas porque atentan contra la autonomía sindical, que tiene su primera manifestación en el momento de su constitución.

Debe propugnar el legislador por el sistema automático del registro sindical, sobre todo en aquellos casos en que la postergación de la personalidad jurídica se derivan del silencio de la autoridad laboral respectiva.

El registro debe tener el carácter de declarativo y no constitutivo para lograr el registro automático que permita realizar plenamente la democracia y libertad sindical.

Los sindicatos no deben ser vistos como entes que significan trabas o estorbos para las empresas, puesto que tampoco es éste el concepto que de los sindicatos empresariales tienen los trabajadores.

El incremento en el número de pobres, el deterioro del nivel de vida de los trabajadores, el aumento en los altos índices de desempleo, provocan que la mano de obra sea ofertada en una competencia a la baja para la contratación. Estas son innegables consecuencias de la mundialización, la globalización y el neoliberalismo.

Podemos preguntarnos cual es el porvenir de los trabajadores en un medio dominado por la economía de mercado. Los sindicatos permanecen asombrados, impotentes, expectantes ante la intermitente desaparición de las fuentes de trabajo.

Es innegable que cada vez hay menos trabajos disponibles y más trabajadores desempleados, esto ha ocasionado que el trabajo se constituya en un “Bien escaso”.

Ante este estado de cosas que se agregan a la sumisión de líderes sindicales sin escrúpulos, el sindicalismo afronta actualmente una crisis profunda caracterizada por el inmovilismo que genera en el trabajador una

falta de credibilidad en la organización a la que pertenece y a la que considera incapaz de mejorar sus condiciones de vida.

2.4. Los Acuerdos Copulares de las Fracciones Políticas al Congreso de la Unión

El Constitucionalismo Social que distingue a la Norma Suprema de 1917, permitió integrar en el Artículo 123 de manera coherente las garantías individuales y colectivas que sustentan al derecho laboral mexicano.

Si este precepto constitucional ha inspirado el contenido en materia laboral de varias constituciones del mundo, con mayor razón el legislador ordinario debe fundamentar sus adiciones o reformas en base a ese contenido.

Es una realidad innegable que los facultados por los ciudadanos para cambiar el contenido formativo, ignoran por lo general las premisas anteriormente apuntadas situación que da lugar a que se trastocuen las decisiones fundamentales incorporadas por el Constituyente Originario, producto del personalismo y el voluntarismo de quienes encabezan los llamados bloques parlamentarios.

Es indiscutible que el derecho necesita ser reformado para adaptarlo a la realidad social. Esto es cierto. La permanente transformación social condiciona a los poderes públicos a la conformación de una nueva legislación que responda a los requerimientos de la sociedad pero sujetando siempre sus decisiones al orden jurídico.

Cuando estas premisas pasan inadvertidas por el legislador en materia laboral, se arraiga la hegemonía de los patrones sobre los trabajadores y se da lugar al alejamiento de los objetivos que esta rama del derecho persigue fundamentalmente, el equilibrio entre los factores de la producción, columna vertebral del Artículo 123 constitucional.

La mexicana como toda sociedad actual, es eminentemente organizacional es decir, el individuo actúa frente al poder público no de manera directa sino a través de comunidades diversas como es el caso de los partidos políticos.

En ocasiones sin embargo, estos institutos políticos sirven de diques a la realización de principios y objetivos de las leyes laborales, debido a su influencia en diputados y senadores pertenecientes a su formación política. No podemos afirmar que las decisiones de adición o reforma en materia laboral sean tomadas por los coordinadores de las fracciones representadas en el Congreso de la Unión con pleno conocimiento de los principios rectores vigentes en el espíritu de nuestra Carta Magna.

Quizá desconozcan que en el caso de México los derechos sociales se incorporan a la Constitución como consecuencia de los reclamos y urgencias del Pueblo Mexicano después del movimiento armado de 1910 que culminó con la expedición de la Ley Suprema.

La incorporación de estos derechos no son una dación graciosa por parte del estado sino una conquista lograda por los trabajadores frente al estado

liberal burgués que antes precedió a la promulgación de la Constitución vigente.

El legislador debe posibilitar vía las reformas al Código Supremo, que las propuestas de la clase trabajadora tiendan a lograr un cambio radical para superar la situación desventajosa en que se encuentra.

Al momento de reformar, el legislador debe considerar que el Constituyente Originario se propuso abatir las causas que pensionaron y dieron lugar a aquel movimiento armado y que podemos resumirlas en las grandes desigualdades económicas y sociales imperativas en aquella época.

Vemos sin embargo que la realidad trastoca la obra del Constituyente Originario. Lo constatamos cuando analizamos el contenido de algunos proyectos de reforma a la Ley Reglamentaria propuesta por los partidos políticos y cuya aprobación como antes expresamos, queda a la voluntad de un grupo selecto en cada partido político encabezado por el coordinador parlamentario respectivo que decide en base al interés de conveniencia política clientelar, en demérito de los intereses de los trabajadores.

Cuando esto ocurre, se olvida o se ignora que el derecho del trabajo desde sus orígenes se propuso eliminar las injusticias y desigualdades sociales equilibrando la relación entre los trabajadores y patrones, aunque ha quedado demostrado que no se ha alcanzado el nivel de mejoría y bienestar al que aspiraron los constituyentes al insertar estos principios en el Artículo 123 Constitucional.

La ley laboral debe preservar a toda costa el valor supremo del trabajo y la dignidad de los trabajadores que, en la relación laboral ponen a disposición del patrón su energía de trabajo por lo que el legislador tiene el deber de plasmar en la ley normas que les asegure una existencia digna.

El legislador debe crear normas laborales que se ajusten a los principios que conforman el derecho laboral, que proporcionen una mejor expectativa de vida para el trabajador, un salario suficiente para satisfacer las necesidades de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, normas que protejan la estabilidad, el desempleo y las condiciones de vida y bienestar de los trabajadores.

El legislador debe estar alerta contra los modismos mediante los cuales se pretende convencernos de la necesidad de adoptar medidas que no convienen a la naturaleza del derecho del trabajo como es el caso de la llamada “Nueva Cultura Laboral”.

Aceptarlos equivale a declararnos ignorantes de la historia, la constitución y las instituciones jurídicas en que se origina el derecho del trabajo.

Cuando las fracciones representadas en el Congreso de la Unión pasan por alto estas premisas fundamentales del derecho laboral y en bloque aprueban iniciativas de leyes contrarias a los mismos en obediencia a su coordinador, surge la contraposición con las bases rectoras que caracterizan esta disciplina jurídica.

CAPÍTULO 3

EL CONTEXTO EN LA RELACIÓN ESTADO, PATRÓN, TRABAJADOR, SINDICATO

3.1. Sindicatos de Trabajadores y Patrones. Sus Fines, Sus Objetivos

El Artículo 5 Constitucional impone al Estado el deber de abstenerse de impedir a persona alguna, que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode siendo lícitos con las limitantes que el propio dispositivo establece.

No se puede imponer de acuerdo a este dispositivo, una actividad que no adecue a las capacidades de quien deba desarrollarla

Esta garantía de libertad se hace extensiva a todo gobernado con independencia de su condición particular con motivo de raza, sexo, nacionalidad o religión.

El Artículo 9 Constitucional eleva al rango de garantía individual la libertad de reunión y de asociación.

La de asociación es una garantía individual que se ejerce mediante la unión de varios individuos para constituir una persona moral con personalidad y patrimonio distinto a cada uno de los asociados con la finalidad de realizar objetivos comunes.

Este derecho público de asociación sirve de fundamento a todas las personas morales entre otras, a los sindicatos.

En materia sindical la garantía de asociación se manifiesta como un derecho subjetivo público de obreros y patronos oponible al Estado y se incorpora al texto constitucional como garantía social.

Desde siempre, los trabajadores han tenido la necesidad de asociarse para compensar su desventaja de encontrarse aislados frente al capital.

Ante este desequilibrio poco podrían lograr los trabajadores si no estuvieran agrupados o coaligados para defender sus derechos.

Frente a las asociaciones de los trabajadores, es decir, de los sindicatos, encontramos las de los patronos organizados en cámaras o federaciones en base al derecho que el Artículo 123 apartado A les confiere.

Tanto la Ley Federal del Trabajo de 1931 como la vigente de 1970 definen la coalición como: “El acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patronos para la defensa de sus intereses comunes”. Artículos 258 y 355, respectivamente.

La coalición conlleva la defensa de un interés actual que al quedar satisfecho o ante la imposibilidad de lograrlo desaparece. La asociación por lo contrario es permanente.

Hemos sostenido en párrafos precedentes que el derecho de asociación profesional o sindical se fundamenta en el Artículo 9 Constitucional a título de garantía individual y como garantía social en la Fracción XVI del Apartado A del Artículo 123 Constitucional.

Claro que los intereses de trabajadores y patronos a que se refiere esta garantía social, se relacionan con la posición que cada uno de esos grupos ocupa en la relación laboral, es decir, como miembros de un nivel económico determinado.

Los trabajadores se interesan en elevar y mejorar las condiciones de trabajo y suprimir el régimen de explotación de sus integrantes, de lograr vivir con decoro y mejorar su calidad de vida ideales en relación a los cuales no hay avance sino que observamos un paulatino retroceso.

Los patronos por lo contrario, con sus cámaras, confederaciones, concejos patronales, se proponen la promoción de sus derechos patrimoniales, particularmente la propiedad individual para incrementar su fortuna y oponer el poder económico al trabajador y al estado para lograr políticas laborales que favorezcan sus intereses.

Estas finalidades del sindicalismo obrero y empresarial han sido comúnmente aceptadas por los estudiosos de esta disciplina jurídica.

La libertad sindical se manifiesta en diferentes vertientes, para fundar un sindicato, para pertenecer a él si ya existe, para no inscribirse en alguno o, para dejar de pertenecer a uno y afiliarse o no a otro.

La asociación no tiene otro origen que la voluntad particular y una vez manifestada, nadie está obligado a incorporarse a ella, se asocia el que quiere y cada cual puede salir cuando le plazca de la asociación.

La unidad de la clase trabajadora es un principio y un objetivo implícito en el ejercicio del derecho a sindicarse. Sin la unidad los trabajadores pierden la fuerza de grupo, y no participan del mismo interés y objetivos comunes. La justificación de esta tendencia unitaria radica en la comunidad de los problemas de cada uno de los miembros que integran el sindicato lo que propicia la identificación por estar involucrados en la misma problemática, con metas y objetivos análogos para defender sus intereses.

La división en las filas sindicales constituye una negativa para cambiar las actuales estructuras que en nada favorecen a los trabajadores. Esto provoca asimismo la disminución de la eficacia de la acción sindical.

La actividad sindical debemos entenderla como la conducta que opera frente a los intereses contrarios del empresario. Pero esta oposición de intereses constituye un ajuste de las condiciones de trabajo y no un enfrentamiento permanente entre los participantes de la relación.

El sindicalismo es el instrumento idóneo para lograr el mejoramiento de los intereses de los trabajadores, pero reconociendo también los que corresponden al empresario como es el derecho de propiedad de los medios de producción y al disfrute desde luego compartido, de las utilidades de la empresa.

El sistema representativo que se consagra en el Artículo 40 Constitucional permite que todos participemos en la formulación del orden jurídico, en las cuestiones públicas, en la vida misma del Estado, considerando que el ser del pueblo la fuente de todo poder, es quien debe encauzar y determinar al gobierno.

Sin embargo, ante la imposibilidad de reunirnos todos los ciudadanos a discutir el contenido de las normas, y por otra parte el derecho a intervenir en la cosa pública, son situaciones que se concilian mediante ese sistema.

Así participamos en las decisiones estatales a través de nuestros representantes quienes crean las normas jurídicas, por esta razón se afirma que en el Poder Legislativo está representada toda la Nación.

La representación implica la sustitución de la voluntad es decir, un querer y obrar en nombre de otros.

Pero se exige la identificación entre las voluntades y la decisión que en el contenido formativo queda plasmada por quienes deben ser intérpretes fieles es decir, los legisladores.

En el Artículo 123 se contienen decisiones políticas fundamentales básicas de las normas laborales contenidas en la Ley Federal del Trabajo, constituyen la esencia misma de esta ley reglamentaria.

Concluimos considerando que además de estructurar jurídica y políticamente a la Nación, la Constitución debe asegurarnos a los gobernados

un mínimo de decoro en nuestra existencia, así lo propone el Artículo 123 y así debe procurar el legislador que permanezca o en todo caso, reformar para ampliar esta garantía social.

3.2. La Participación de sus miembros en la Conformación del Gobierno

Si entendemos la política como la promoción del bienestar social, los sindicatos deben participar para que su acción se despliegue hacia adentro de la administración pública, aún cuando reconozcamos que su función no es hacer política.

Si el Estado necesita a los sindicatos para equilibrar la relación laboral, no podemos asumir una opinión excluyente entre ambas instituciones.

Sindicatos y Estado están interesados en cuanto a los objetivos concretos para los agremiados: El estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de los trabajadores.

La participación de los sindicatos en el logro de sus objetivos es un elemento que hace posible la justicia social en el País.

La destacada presencia de empresarios en los cargos de gobierno y el nulo acceso a los mismos de la clase trabajadora, constituye uno de los elementos que han dado lugar a la injusticia social que prevalece en México.

La justicia social que se postula en la Constitución solamente podemos lograrla si la administración pública cuenta con la participación de los trabajadores organizados.

No entendemos como podemos admitir que el anterior Secretario del Trabajo y Previsión Social fuera un empresario Ex Presidente de la Confederación Patronal Mexicana y en contraste, negar el mismo derecho a los trabajadores.

Esta ausencia en la administración pública ha dado lugar a que los trabajadores se sientan marginados de la vida nacional, no obstante su participación en activa en la vida productiva.

Si partimos del principio de que nos autogobernados, aceptemos la participación de todos en la construcción del destino nacional incluyendo a los trabajadores.

El Derecho del Trabajo es protector de la clase trabajadora, sin embargo, desde la década de los 80s el retroceso en la calidad de vida del operario es evidente.

Las políticas laborales han sido diseñadas en base a los grupos de presión empresariales y en consecuencia, en contra de los intereses de la clase trabajadora puesto que asisten con objetivos incompatibles.

Como económicamente dependientes, con una enorme deuda pública, el Estado Mexicano ha visto disminuida su soberanía legislativa y la decisión de instrumentar las directrices laborales de acuerdo al Artículo 123.

Se ha aceptado por parte de quienes forman parte de la administración estatal el principio de que el trabajo es una mercancía y que en consecuencia, queda sometido a las leyes de la oferta y la demanda.

Se cuestiona el hecho de que las relaciones de trabajo se reglamentan jurídicamente pero quedando sometidas a las leyes del mercado para no entorpecer el progreso económico.

Así conocemos que las propuestas para reformas estructurales tienen como centro de atención de quienes las proponen, la necesidad de entrar a un proceso de desregulación.

Se trata dicen, de hacer compatible la nueva realidad con la nueva política laboral y para lograrlo, se propone modificar las leyes del trabajo.

En la reforma propuesta por la clase empresarial se da preferencia a la productividad y competitividad en detrimento de los derechos de los trabajadores.

Las reformas propuestas por el propio Presidente de la República tienen el propósito de eliminar algunas conquistas fundamentales de los trabajadores, para someter la relación a las necesidades de la empresa con lo que el trabajador quedaría a expensas de los empresarios.

Estos son algunos de los principios en que descansa el capitalismo, sistema que sostiene la igualdad como principio para asegurar la convivencia pero solamente desde el punto de vista formal es decir, en el espíritu de la ley pero sin asegurar la dignidad de todos situación que ha provocado que los dueños del capital usen a otros, los trabajadores, para acrecentarlo.

Los sindicatos no deben aceptar que se les aparte de la vida política nacional, es decir, de la toma de decisiones. La situación prevaleciente demuestra que esta práctica lesiona los derechos de sus agremiados.

El sindicato permite al trabajador reflexionar sobre su condición y participar en la toma de decisiones para mejorarla.

Nos oponemos a que el sindicalismo quede sujeto a los intereses de partidos políticos como actualmente sucede, porque esta circunstancia se opone a desvirtúa a la institución y contraviene sus fines y su naturaleza.

Pero los sindicatos no deben permanecer al margen de la vida política del estado puesto que deben permanecer alertas para contribuir a los cambios y al progreso de la clase trabajadora.

Pero si el sindicalismo nació como un movimiento con el propósito de modificar de manera sustancial las bases del orden jurídico en beneficio de la mayoría, resulta necesario establecer un enlace entre los sindicatos y la administración pública para lograr tal objetivo.

3.3. Consulta, Orientación, Derecho de Audiencia Para La Implementación de las Políticas Públicas en Materia Laboral

Los sindicatos deben ser propositivos, deben ser consultados por el Estado, sobre todo por el Poder Ejecutivo y Legislativo para proponer medidas mediante las cuales se pretende realizar los objetivos propios del Derecho del Trabajo.

La sociedad reclama y los sindicatos deben hacer eco de esa demanda, cambios que permitan a la clase trabajadora tener acceso a una equitativa distribución del producto del trabajo atraído actualmente y de manera exclusiva por los patrones.

Se trata de que los sindicatos impidan que se privilegie al capital sobre la persona, las ganancias sobre la calidad de vida de los trabajadores, que la cantidad de pobres aumente en proporción inversa a la concentración de la riqueza en un pequeño número de potentados.

Los sindicatos deben de ser oídos y atendidas sus propuestas, sus demandas deben ser determinantes en la regulación de la relación laboral y en las políticas estatales.

Las reformas a la ley laboral deben resultar del consenso surgido entre los actores sociales organizados en sindicatos y la visión de justicia laboral que debe imperar en las iniciativas de reforma.

Toda reforma debe impulsarse para preservar y mejorar los mecanismos de seguridad del empleo, en las que los sindicatos sean protagonistas centrales para que el Derecho del Trabajo siga sustentándose en principios básicos irrenunciables.

Pero corresponde a los trabajadores impulsar el dinamismo sindical. Deben rebelarse en contra de la inmovilidad sindical y el silencio y la pasividad de aquellos dirigentes que por conveniencia les pasa inadvertida la situación de desventaja en que se encuentran los trabajadores.

Los sindicatos deben ser los interlocutores naturales del cambio en la relación laboral. Sus propuestas deben ser atendidas como consecuencia de la exigencia que al respecto les planteen los trabajadores organizados.

Esa es la idea de la política jurídica que el Estado debe observar para que las reformas laborales sean formuladas a la luz de la justicia y que resulten eficaces como medios en virtud de los cuales se organicen y regulen las relaciones interhumanas.

Como política de Estado, el Derecho del Trabajo tiene como finalidad investigar con base en la justicia, cual debe ser el contenido de las futuras normas de acuerdo a las cuales habrá de regularse y organizarse el trabajo subordinado y las relaciones que de su desarrollo se derivan.

Se comprende en consecuencia que la política jurídico laboral necesariamente tiene que recurrir a consultar a los sindicatos para conocer los datos de la vida social que deben ser regulados.

Los sindicatos deben proponer aquellas reformas que permitan armonizar las relaciones obrero patronales pero con base en una distribución más equitativa de lo que se da y recibe, recíprocamente. Los trabajadores deben participar de los productos de su trabajo y no solamente de la distribución por poner a disposición del empresario su fuerza de trabajo.

La participación de los sindicatos con propuestas que se incluyan en las iniciativas en materia laboral, constituye un esfuerzo que se identifica con los fines propios del sindicalismo.

El contenido de las normas laborales que favorecen a los trabajadores ha sido el resultado de su lucha por el decoro y el bienestar propio y el de su familia.

Si esa lucha se instrumenta de manera organizada, es decir, con la interacción de los sindicatos, puede lograrse el equilibrio con la presión que la clase empresarial ejerce hacia los órganos del poder estatal.

De esa manera podemos seguir llamando conquistas de los trabajadores al reconocimiento y consagración en la ley laboral de los postulados básicos de la materia.

Así también se va integrando la historia del Derecho del Trabajo bajo directrices que se ajusten a la justicia.

Tengamos presente para justificar el papel orientador de la acción sindical que tanto en la función ejecutiva como en la legislativa, advertimos

invariablemente o una tendencia individualista , y otra que se inclina por el bienestar social compartido, sin extremos excluyentes, que otorga al trabajo y al capital o más precisamente al trabajador y al empresario, una función social.

Esta participación de los sindicatos en la orientación de la actividad estatal formará una nueva conciencia para que no se conciba ya la regulación de las condiciones de trabajo como un simple juego de oferta y demanda, sino como una relación que se amplía con la participación de los sindicatos y el Estado.

Un sindicalismo actuante en los términos expuestos constituye una fuerza social capaz de superar los escollos que se presentan para que la relación laboral se desarrolle el marco de la justicia social.

El Derecho del Trabajo tiene como objetivo reivindicar para el hombre que trabaja los derechos inherentes a la persona humana y que fueron vulnerados en la época esclavista y feudal, en las que el hombre fue reducido a objeto integrante del patrimonio del amo o el señor respectivamente.

Así se demuestra en la función niveladora del Artículo 123 Constitucional en virtud de la cual se pretende alcanzar el mejoramiento de las condiciones económicas del trabajador.

Esta afirmación no niega la fuerza de los sindicatos para admitir que estos constituyen una gracia del estado y no una conquista sino que el espíritu protector se consagra en la ley laboral precisamente como consecuencia de la lucha reivindicatoria de los obreros.

Son los trabajadores quienes lograron esa conquista reconociendo su propia desigualdad como sujetos de la relación laboral, obligando al estado a no permanecer contemplativo ante esta situación, sino a convertirse en impulsor de la preservación y mejoramiento de sus derechos.

3.4. El Corporativismo Sindical

El corporativismo ha tenido manifestaciones diversas de acuerdo a la época histórica y el Estado de que se trate.

En Italia por ejemplo, en la década de los 20 y 40 el corporativismo se expresa como una institución en la que convergen tanto obreros como empresarios pero subordinando los intereses de los trabajadores organizados a los de la producción nacional y a los del Estado.

En la década de los 20 se impone el sindicato único, la contratación colectiva y se prohíbe la huelga y el paro patronal.

Los organismos corporativos se constituyen como entidades de interés público, quedan sometidos al interés político del Estado y redactaba los respectivos contratos colectivos de trabajo que adquirirían el carácter de ley.

En Alemania el Nacional-Socialismo elimina el derecho colectivo, se suprimen los sindicatos creando el “Frente Alemán Del Trabajo” de naturaleza corporativa al que quedan afiliados trabajadores y patronos.¹⁴

¹⁴ DE BUEN Lozano, Néstor. Derecho Del Trabajo, T. I. Editorial Porrúa. México, 1979, p. 205.

Los convenios colectivos se suprimen y se sustituyen por los reglamentos de trabajo que tienen el carácter de disposiciones oficiales emanados de los comisarios del trabajo.¹⁵

El régimen Franquista imitó al Italiano en su fórmula laboral. El “Fuero del Trabajo” promulgado por decreto de 9 de marzo de 1938 y declarado Ley Fundamental de la Nación el 26 de julio de 1947.

Este documento establece el derecho y el deber de trabajar, postula que la satisfacción de los españoles por el trabajo es una misión primordial del Estado, y califica de “Condición Sagrada” el descanso dominical.

Se establecía como fórmula en cuanto al derecho colectivo la Organización Nacional Sindicalista del Estado, inspirada en los principios de Unidad, Totalidad y Jerarquía.

Al fallecimiento de Francisco Franco en noviembre de 1975 y el acceso al trono de Carlos de Borbón, se cambian las estructuras sindicales españolas y los principios fundamentales del trabajo.

La Ley Sindical entre otras disposiciones, consagra la plena libertad sindical tanto de empresarios como de trabajadores determinando que establecerán sus propios estatutos, y se gobernarán con autonomía plena respecto de la administración pública, así como de toda injerencia de una respecto de las otras.

¹⁵ Ibidem, p. 206.

La expresión “Derecho Colectivo del Trabajo”, pretende resumir la idea de que los sujetos de la relación laboral puedan formular sus propias normas jurídicas individualizadas.

Mientras que el derecho individual se refiere a los trabajadores, el colectivo se refiere a “La Clase Trabajadora”.

En el Artículo 123 Constitucional Apartado A, se consagra el derecho de asociación profesional tanto para obreros como para patrones, permitiéndoles coaligarse en defensa de sus intereses, y a formar sindicatos.

Es el sindicalismo un producto natural de la lucha de clases, es en consecuencia un fenómeno social sancionado por el derecho con posterioridad a su realidad fáctica.

El pluralismo sostiene que la soberanía del Estado es compartida por éste con otras organizaciones creadoras de sus propias normas es decir, dotados de autonomía pero regulados por el Estado.

No se pretende con el concepto previo despojar al Estado de su autoridad soberana sino significar con ello que uno de sus elementos, el humano; pueda asociarse dentro del Estado para crear al ente cuya voluntad acata y respeta de manera voluntaria.

La autonomía sindical es una cualidad relativa, puesto que opera en cuanto a los sujetos integrantes a una materia determinada y en un ámbito predeterminado y limitado por el Estado.

El sindicalismo se ha venido integrando como una fuerza social que confrontó y remontó legislaciones antisindicalistas para conquistar el reconocimiento estatal, como ocurrió con especial relevancia en nuestro País al elevar el derecho a sindicarse a decisión política fundamental en el Artículo 123.

Se logra con posterioridad que el sindicalismo se mueva ante dos fuerzas aparentemente opuestas: Las garantías constitucionales para conservarlo y la regulación en la ley para someterlo a medios de control.

Bástenos para reafirmar lo anterior, la regulación de la libertad sindical para ejercerla sin permiso alguno, pero el sometimiento de su personalidad jurídica al registro ante la autoridad correspondiente.

La autonomía frente al Estado y empresarios es un atributo esencial de los sindicatos, que les permite participar en la transformación de la estructura estatal y en consecuencia la no subordinación de la propia al Estado.

El Estado corporativo pretende encuadrar en la propia, toda actividad de organizaciones de naturaleza diversa limitando la autonomía y dificultando el alcance de sus fines y objetivos.

Los sindicatos democráticos se distinguen porque ejercen sus acciones en la libertad sindical plena, de manera autónoma, para mantener al margen de sus decisiones al estado.

El corporativo en oposición, es el instrumento del que se sirve el estado para frenar la actividad de los sindicatos democráticos, creando grupos de poder sindical para enfrentarlos pero, protectores de los intereses estatales.

Entre el sindicalismo corporativo y el Estado se ejerce una influencia recíproca porque el primero opera para frenar la inconformidad de los trabajadores y el segundo, recibe del Estado todo el apoyo para su preservación, con consideraciones especiales para el dirigente en turno mientras está a su disposición.

La falta de conciencia sindical provoca un distanciamiento con el sindicato al que le conviene esta situación porque en contrapartida, le facilita ejercer sobre ella un control suficiente para complacer al Estado.

El sindicalismo corporativo identifica sus problemas con los del Estado, los hace suyos, y en consecuencia se somete de manera sumisa a sus designios aún a costa del sacrificio de los intereses de los trabajadores. La precaria situación en que la clase trabajadora se encuentra, confirma este principio.

Parece ocioso advertir que las consecuencias negativas del corporativismo las padecen los trabajadores que día a día advierten que su situación de desventaja contrasta con el enriquecimiento explicable pero no justificable de la burocracia sindical.

Se requiere en primer término que los sindicalizados tengan conciencia sindical, que participen activamente en la toma de decisiones para combatir el verticalismo de los dirigentes, para que el movimiento sindical avance.

Cierto que la actual crisis se aprovecha por el gobierno y por los dirigentes a su servicio para limitar al trabajador a la conservación de su empleo en detrimento de la justicia y el decoro, aceptando que le corresponde en primer término participar en la superación de esta etapa crítica mediante la renuncia a una vida digna.

Debe superarse esa falta de conciencia sindical y los trabajadores deben asumir un papel más crítico y propositivo, para cambiar una situación que desde el principio de la década de los 80s. Los tiene postrados y como espectadores del auge económico de la clase patronal.

CAPÍTULO 4

REGIONALIZACIÓN E INTERNACIONALIZACIÓN DE LA ACCIÓN SINDICAL

4.1. La OIT. Su Creación, Sus Objetivos

La Organización Internacional del Trabajo es un organismo especializado de las Naciones Unidas para fomentar la justicia social, y los derechos humanos. Fue creada en 1919 y en 1946 se convirtió en el primer organismo especializado de las Naciones Unidas.

Su creación obedece a motivaciones de orden humanitario, político y económico. En consecuencia, la situación de injusticia, miseria y privación para gran número de seres humanos, la posibilidad de conflictos sociales y la posible situación de desventaja para los estados que adoptaran medidas de reforma social constituyen los ejes fundamentales que originaron esta Organización.

Al sustituir la ONU a la Sociedad de las Naciones, se estableció que serían miembros de la OIT los Estados que ya tenían ese carácter al 1 de noviembre de 1945 y cualesquier otro que adquiriese la calidad de miembro aceptando formalmente las obligaciones contenidas en la Constitución.

Para la OIT todo trabajo merece igual protección, es decir, el objeto de su tutela no tiene ninguna limitación.

La OIT se compone de tres órganos: La Conferencia General de los miembros, el Consejo de Administración y la Oficina Internacional del Trabajo.

La Conferencia se integra con representantes del Estado, de los trabajadores y de los patronos.

Los delegados no representan estrictamente a los Estados miembros. Solamente tienen esta representación los representantes gubernamentales mientras los delegados de los trabajadores y empleadores representan solamente a su clase.

El Consejo de Administración sigue también la fórmula tripartita y se integra con 48 miembros de los cuales 24 representan a los gobiernos, 12 a los trabajadores y 12 a los patronos.

El Consejo se reúne cada tres meses cuando doce de sus miembros lo solicitan o porque deba coincidir con una de las reuniones de la Conferencia.

Entre otras atribuciones, tiene la de establecer su propio reglamento y fijar las fechas de sus reuniones.

La Oficina Internacional del Trabajo tiene a su cargo la relación entre la OIT y los gobiernos de los Estados miembros, las entidades profesionales de los trabajadores y empleadores y la opinión pública.

La preside un Director General que es a su vez el Secretario General de la Conferencia con facultad para participar en los trabajos del Consejo, organismo que lo designa.

Centraliza y distribuye la información internacional, las condiciones de vida de los trabajadores, realiza estudios sobre los temas a discutir en la Conferencia para la celebración de otros convenios y realiza encuestas especiales encargadas por la Conferencia o por el Consejo de Administración.

La Conferencia elabora convenios y recomendaciones. Los primeros equivalen a un tratado entre Estados, ya bilateral, ya multilateral, y las segundas se dirigen a los Estados para que, de ser aceptadas, se formule el correspondiente proyecto de ley.

Los convenios y recomendaciones una vez aprobados quedan depositados en el archivo de la OIT y se envía copia al Secretario General de la ONU, quien envía una copia certificada a cada estado.

En México, la vigencia del convenio está condicionado a la aprobación del Senado de acuerdo a los Artículos 133 y 76 Fracción I Constitucional, debiendo aprobarlo si está de acuerdo con la misma, de lo contrario, debe negar su aprobación.

La creación de la OIT se inspira en la convicción de que la justicia social es esencial para garantizar la paz universal y permanente, postulado básico que sustenta la ONU.

Se parte del principio de que el crecimiento económico aunque esencial, no es suficiente para asegurar el equilibrio entre los sujetos de la relación laboral, se asume la necesidad de que la OIT promueva políticas sociales sólidas, la justicia y las instituciones democráticas.

Acepta la OIT que las políticas económicas y sociales se deben reforzar para lograr un desarrollo sostenible pero con base amplia, no solamente en beneficio de los potentados, se pretende pues, lograr la amplificación de la cobertura de las estrategias para el desarrollo económico y social.

En concordancia con los postulados de la OIT, se integró un movimiento social conocido como Acción Global de los Pueblos.

Participan en esta acción grupos de diversos países del mundo integrados por campesinos, movimientos indígenas, grupos de mujeres etc.

Del 23 al 25 de febrero de 1998, se reunieron en Ginebra representantes de estos movimientos para integrar una coordinación mundial de resistencia contra el mercado global y elaborar propuestas alternativas locales a la globalización.

Esta Organización se propone rechazar las políticas de los organismos internacionales que diseñan políticas económicas y laborales polarizantes de los trabajadores y empresarios.

Se pretende asimismo una inclusión progresiva y sostenida de aquellos movimientos que se han propuesto objetivos afines para mejorar la situación de los trabajadores.

Afianzar de esa manera la lucha en contra del liberalismo económico y el capitalismo global organizando un frente amplio mundial de resistencia contra políticas neoliberales.

Se pretende impulsar un programa de coordinación e intercambio de información entre los movimientos del mundo representativo de los diversos sectores sociales.

En lo que se refiere a América Latina, Acción Global de los Pueblos se propone regular las estrategias de los pueblos en la lucha por sus derechos, contra el capital y sus estructuras de explotación, dominación y represión, y para elaborar propuestas alternativas de mejoramiento.

La Organización Internacional del Trabajo constituye una fuerza importante que debe oponerse a la globalización, que se manifiesta como el impulso de los países desarrollados para imponer sus modalidades concentradoras de riqueza a los demás Estados a costa del empobrecimiento progresivo de los trabajadores.

Urge pues ampliar la lucha obrera más allá de las fronteras nacionales para enfrentar la brecha que separa a los grupos dominantes que disfrutan de la riqueza de las naciones, y quienes reciben salarios de sobrevivencia con

motivo del proceso neoliberal que privilegia la economía y el libre mercado sobre la justicia social.

4.2. Respuesta Propositiva De Los Trabajadores Unidos Contra Los Embates Al Sindicalismo

La globalización ha dado origen a términos que antes no conocíamos como mundialización, neoliberalismo, flexibilidad, términos que conceptualizamos en el apartado que en este trabajo denominamos “Introducción”.

Los estados avanzados, industrializados, que pretenden marcar el rumbo en materia de legislación laboral a los que están en vías de desarrollo, recomiendan los cambios en el marco jurídico laboral para regular la materia en base a principios de contenido económico.

El liberalismo pretende asimismo penetrar en la conciencia de los trabajadores para que admitan la necesidad de aceptar una “Nueva Cultura Laboral” que no es más que el diseño que la organización internacional de los grupos económicamente poderosos han concebido para suplantar al Estado Social de Derecho.

Al aceptar “La Nueva Cultura Laboral” y que esta conciencia sirva como fuente real determinante de las reformas estructurales laborales, el Derecho del Trabajo quedaría trastocado formalmente es decir, la actual situación material incompatible con la ley quedaría debidamente estructurada en la ley como fuerza vinculante

Contra estas propuestas contrarias al espíritu del Derecho del Trabajo y en consecuencia lesivas para los intereses de los trabajadores, la respuesta no solamente debe ser defensiva sino que deben combatirse los postulados que se originan en la política laboral global en protección a los intereses del gran capital.

El neoliberalismo ha provocado un retroceso en la relación laboral dando lugar a una equiparable a la que prevaleció en 1886, año en que se dio la acción más sólida por la conquista de una jornada de ocho horas.

El neoliberalismo ahora como la revolución industrial en aquel tiempo, beneficia solamente a los que ostentan el gran capital pero perjudica en grandes proporciones a los trabajadores quienes perciben como entonces, salarios insuficientes para realizar los principios de vida decorosa y bienestar familiar que como propuestas consagra el derecho laboral.

Los trabajadores deben responder de manera unificada contra las políticas laborales del neoliberalismo, para exigir al poder público acciones en beneficio de la clase trabajadora.

El movimiento de los trabajadores debe tener como objetivo que el estado respete la legislación constitucional y reglamentaria que tutela sus intereses, así como exigir a los empresarios la observancia de los postulados laborales.

Para lograrlo, deben participar activamente con propuestas para determinar el contenido de las reformas en materia del trabajo desplegando las acciones que sean necesarias para lograrlo.

Las demandas que al respecto se formulen deben ser difundidas en todos los países y la prensa obrera deberá agitar esas demandas internacionalizando las acciones para obtener resultados que se propongan, y contrarrestar la constante campaña de convencimiento para que las políticas neoliberales sean aceptadas de manera dogmática por los trabajadores.

Los trabajadores en defensa de sus derechos, deben organizar movilizaciones internacionales públicas de manera simultánea, de tal forma que en diversos países y en el mayor número de ciudades cada vez, se hagan sentir sus demandas.

De esa manera en un frente amplio internacional los trabajadores exigirán una solución legal y material al rezago de sus derechos.

Esta sería una lucha efectiva para combatir un sistema neoliberal que de manera selectiva privilegia al capital sobre el trabajo y al empresario frente al trabajador, y que exige al estado la aplicación de sus recomendaciones y directrices.

El neoliberalismo podemos entenderlo como una de las manifestaciones posteriores a la crisis económica de 1929 y de las guerras mundiales, que han generado una problemática en la que quienes han resultado más perjudicados son los desposeídos de tal manera que ha puesto nuevamente en boga el

“Dejar hacer, dejar pasar” es decir, que postula la actitud contemplativa del estado sin que en ningún caso ejerza su función reguladora de la relación laboral y en su caso, que lo haga en beneficio del capital

El Estado Mexicano no es ajeno a las presiones que los impulsores del sistema neoliberal ejercen sobre la comunidad internacional con miras a imponer estos principios.

Por eso el Derecho Laboral es un derecho forjado por los trabajadores y para los trabajadores que el neoliberalismo pretende desnaturalizar poniéndolo a disposición de los empresarios.

El Derecho Laboral tiene como destinatarios a los trabajadores con el ánimo de tutelar sus derechos, puesto que son ellos y no los patronos quienes se enfrentan en la lucha por su existencia teniendo como herramienta solamente su capacidad para trabajar, y no la fuerza que dan los bienes y el dinero de los que carece.

El empresario en cambio, es el propietario de la empresa; el que gana con el producto de su trabajo, quien dispone de los elementos necesarios en el orden material para hacer posible su actividad, dispone del terreno apropiado, de edificaciones, máquinas, insumos etc., tiene sobre el trabajador facultad de mando, y justo nos resulta que los subordinados en la relación laboral es decir, los trabajadores; compartan la función social que el estado debe imprimir al derecho de propiedad función que obviamente se opone a la que el neoliberalismo le atribuye.

En fin, podemos entender que así como los poderosos proponen la globalización de la riqueza y de la pobreza en polos distintos, de la misma forma la fuerza sindical debe dirigirse a defender permanentemente sus derechos e intereses individuales y colectivos de los trabajadores para internacionalizarlos y realizar de manera real y efectiva el equilibrio entre los sujetos de la relación laboral.

4.3. Propuestas Para Crear Conciencia Sindical

Sin proponérselo, el neoliberalismo ha creado una conciencia social que a costa de padecerlo, lo rechaza por injusto.

Todos estamos sujetos a la influencia del medio que nos rodea. La enseñanza, la educación, la cultura, el hecho de compartir necesidades similares, perfeccionan nuestra manera de percibir los problemas comunes.

Debemos procurar que los trabajadores tomen conciencia de sus necesidades para superarlas, para que su potencialidad en la lucha se multiplique en cada uno, para que su actividad defensiva y propositiva sea más efectiva.

Los trabajadores deben entender que el trabajo lleva implícita también la necesidad de superación y mejoramiento y que exige poner en movimiento los mecanismos para lograrlo, que tome nota de que de la misma manera en que el trabajo es consustancial al hombre, también lo es la lucha por su emancipación.

Que mejorar sus condiciones de vida solamente será resultado de su propia lucha y no podrá lograrlo por la gracia del estado o por la benevolencia de los empresarios.

Los sindicatos podrán generar esta conciencia en el trabajador enseñando a los trabajadores que el contenido del pacto social tiene sus raíces en la lucha laboral contra un estado de cosas prevaleciente que se distinguió por una variante de la injusticia propiciada por las políticas neoliberales.

Que los trabajadores comprendan que su situación no es el resultado de un determinismo fatal sino de un recetario basado en la injusticia y la desigualdad, y que en consecuencia es una exigencia reducir el tamaño de la concentración de la riqueza en muy pocos, y en muchos de la pobreza.

No creemos por ejemplo que la actual conciencia de los trabajadores les permita comprender que aún el desarrollo de la economía del mercado que el neoliberalismo propone y en la cual sustenta sus bases, pueda tener lugar sin consumidores y sin la posibilidad alguna de ahorro.

La propia naturaleza del trabajo exige de los trabajadores una sólida conciencia de clase, que sean capaces de comprender que aún los empresarios deben comprometerse para entender y hacer posible la propuesta contenida en la ley laboral para compartir los beneficios del trabajo, en lugar de ajustar su percepción a la visión utilitarista de los patrones.

No puede resultarnos difícil lograr que los trabajadores comprendan que el orden neoliberal impuesto a nivel mundial ha producido costos sociales de

extrema gravedad que los afecta en todas partes del mundo, comprobando la visión marxista de que sólo hay algo peor que la explotación del hombre por el hombre ello es, no tener empleo lo que se traduce en la imposibilidad de subsistir.

El trabajador ha de entender en la generación de esta conciencia que el neoliberalismo parte entre otras, de la premisa de que solamente mediante un nivel más alto de desempleo puede lograrse la mejoría salarial es decir, mediante el sacrificio de los más, la clase trabajadora.

También es necesario plantear a los trabajadores que juzguen la justicia o injusticia de la propuesta del sistema neoliberal consistente en que los estados deben ensayar su política laboral dominante.

Se comprende al hombre como un animal racional, que siente, que quiere, que percibe la injusticia, que descubre las causas de las políticas que le perjudican.

Se necesita que los trabajadores sean conscientes de la fuerza y el poder que proporciona la organización sindical, y al mismo tiempo de que nadie tiene derecho a servirse de esa fuerza en beneficio propio para que esté en condiciones de exigir a sus dirigentes sindicales el deber de proteger sus intereses.

El hombre se desenvuelve entre la desigualdad material, edad, fuerza, etc., y la generada por la distribución inapropiada e injusta de la riqueza a la que podemos llamar adquirida.

Es necesario entender que el fin de la organización sindical queda sintetizada en la reducción de la desigualdad o cuando menos, hacerla tolerante.

La fuerza social es sin duda más poderosa que la de cualquier trabajador en lo individual, considerarlo y entenderlo es generar una conciencia que entienda la necesidad de integrarse en sindicatos para sumar la fuerza década uno en la lucha por el mejoramiento de sus derechos.

En relación al estado debemos entender que todas nuestras instituciones deben tender a proporcionar a los trabajadores cuando menos lo necesario para una vida decorosa y digna, y que ésta es una obligación que el derecho laboral le impone, que en toda sociedad bien organizada la injusticia y la desigualdad deben ser combatidas de manera enérgica e incesante, manteniendo en el grupo social un cambio constante que transforme en favorable la estructura del estado que provoca el privilegio de los menos y el deterioro de la calidad de vida de los más.

Debe crearse en el trabajador un enfoque crítico y no contemplativo para entender que tiene derecho a contar con seguridad para su persona y que, como ha quedado asentado; el derecho de propiedad tiene una función social porque esa es la doctrina que acoge el Artículo 123 y se reglamenta y desarrolla en la Ley Federal del Trabajo.

El voluntarismo individual debe ser desplazado por la colegiación contenida en el sindicalismo que lo somete por la fuerza de sus objetivos.

La identidad de los intereses laborales debe conducir a los trabajadores a despertar un profundo espíritu de solidaridad que reafirme su conciencia de clase y superar de esa manera sus niveles de subsistencia, como exigencia del respeto y su dignidad que se conquista con el trabajo y la organización.

4.4. El Estado Social, respuesta al Neoliberalismo

El derecho del trabajo no se regula sobre la base de la justicia conmutativa que regula relaciones entre partes iguales, sino que tiene como premisa fundamental la tutela y significación del trabajador y de su familia, mediante normas que buscan lograr el equilibrio en una relación que de manera natural se presenta desigual.

Es la justicia distributiva y no la conmutativa la que informa el contenido de la ley laboral partiendo del principio compensatorio y nivelador de la parte laboral en desventaja.

El Estado, con una dimensión social; debe intervenir y no solamente dejar pasar el acontecer de la relación laboral como un hecho social que amerita una protección oficiosa por encima de la autonomía de la voluntad propia del derecho privado, para defender e incluso reivindicar a los trabajadores.

Con trascendencia más allá de la relación laboral que se origina en el contrato de trabajo, el derecho laboral regula una serie de figuras e instituciones que determinan su naturaleza social.

El espacio que la autonomía de la voluntad individual tiene en el campo del derecho laboral, se restringe con disposiciones que reglamentan las relación individual con el objeto de tutelar los principios y los derechos que la sustentan es decir, dando una protección de preferencia a los intereses y derechos de los trabajadores.

La naturaleza social del Derecho del Trabajo, se la imprime su finalidad reivindicatoria a un grupo humano económicamente desvalido es decir, identificado por rasgos comunes como su pobreza, su marginación en relación a compartir la riqueza nacional y la injusticia de que con frecuencia son objeto los trabajadores.

La homogeneidad de los trabajadores la encontramos entonces en su vinculación por compartir graves carencias, necesidades, actividades y nivel económico, con la característica común de constituir un núcleo social vulnerable y económicamente desvalido.

Por eso el Derecho del Trabajo otorga una protección complementaria en ocasiones a los trabajadores o en su caso, preferente.

Así por ejemplo, el empresario no puede aprovecharse de las necesidades del obrero para contratar una jornada de trabajo superior a la legal, un salario inferior al mínimo, una excusa a pagar aguinaldo o al goce de vacaciones.

Se pretende regular la relación laboral protegiendo la relación jurídica de tal manera que tanto los obreros como su familia vivan dignamente y con

solvencia, con la posibilidad de compartir los beneficios de la cultura y la economía, aún cuando en las actuales condiciones impuestas por el neoliberalismo estos objetivos se vean cada día más lejanos en su realización.

Por eso resulta de gran trascendencia el ejercicio del derecho de los trabajadores a formar sindicatos y del Estado Social a fomentarlos y tomarlos en cuenta, para lograr la transformación de una sociedad injusta por otra que supere los rezagos que tanto han perjudicado a los trabajadores.

El Estado lejos de aplicar como ocurre en el presente las medidas que en vía de recomendación o de manera impositiva proclama el neoliberalismo, debe adoptar la función del Estado Social para que los trabajadores tengan acceso a una justa distribución de la riqueza, de tal manera que tengan las oportunidades suficientes de trabajo y condiciones laborales decorosas.

El Estado Social que proponemos, debe considerar a la persona humana en su dimensión social y no como aquel que comparece con su fuerza de trabajo como un objeto más del mercado y por lo mismo, que niega el proceso de socialización de la riqueza función que impide su concentración en los menos y en los más, de la pobreza.

El Estado debe procurar este proceso socializador como una respuesta efectiva a la tendencia concentradora y bipolar que el neoliberalismo postula.

Si el neoliberalismo propone que la conservación y la creación de empleos se reduzca para abaratar el salario, el Estado Social debe promover una eficiente política de empleo, organizar y fomentar la capacitación

profesional y promover la transformación de la sociedad sin injerencia de determinantes extrínsecas promovidas por los organismos internacionales impulsores del neoliberalismo.

El Estado Social debe dirigir su política laboral a, con estrategias propias y no con recetas impuestas por el neoliberalismo, impulsar la producción mejorar la calidad pero considerando prioritario y más importante la reciprocidad que corresponde a un trabajo más cómodo, con menores riesgos y una mejoría en los salarios de los trabajadores.

El Estado Social no debe permanecer al margen de los grandes problemas sociales como el desempleo, la insuficiencia salarial, la amenaza constante a la seguridad social, estas son realidades que constituyen actualmente la negación de la esencia del derecho laboral.

El Estado Social debe tomar en cuenta que nuestro derecho del trabajo se encuentra enraizado en los principios constitucionales y que los nuevos caminos diseñados por el neoliberalismo no pueden suplantarlos y erigirse en estorbos insalvables a pesar de su contradicción con aquellos principios cuya reafirmación debe ser defendida a toda costa por el Estado Social.

CONCLUSIONES

El Neoliberalismo es la Escuela del pensamiento económico encabezada por Milton Friedman y que defiende la libertad de contratación, la reducción del sector público y la liberación de los precios, y que al aplicarse sus principios en la relación laboral niega la igualdad distributiva y proclama la conmutativa, sin tomar en consideración el desequilibrio original de los sujetos de esa relación.

Este sistema propone una libertad eliminatoria de la presencia del Estado como regulador del desequilibrio natural que se origina con motivo de esa relación entre los trabajadores y patrones.

Los resultados catastróficos del Neoliberalismo han provocado la concentración polarizada de la riqueza nacional en un grupo reducido de capitalistas, y la pobreza en un grupo cada vez mayor de trabajadores.

Para el neoliberalismo el trabajo es una mercancía más del mercado y en consecuencia, el salario debe fijarse en base a la oferta y la demanda es decir, con un sentido economicista y sin tomar en consideración los postulados básicos del derecho del trabajo, que proponen la justicia social que sustenta la dignidad y el decoro de los trabajadores.

El Estado no debe, en la instrumentación de políticas públicas en materia laboral, someterse a los dictados de los organismos internacionales que lesionan su soberanía al influir en una forma de organización jurídica y

política que atenta contra el espíritu consagrado en el Artículo 123 Constitucional.

Los sindicatos deben exigir al Estado su participación de manera crítica y propositiva, para determinar el contenido de las reformas o adiciones a las leyes laborales, en las que invariablemente deberá prevalecer la orientación social que el Constituyente Originario plasmó en la Constitución de 1917.

Si bien existen organismos internacionales como la OIT que se propone lograr la justicia social en materia laboral, resulta necesario el impulso de propuestas como medidas que deben implementarse al efecto de que se logren los objetivos que el movimiento obrero mundial se propone para que los estados observen políticas laborales a favor de los trabajadores.

RECOMENDACIONES

Ante los efectos negativos que la globalización ha producido sobre todo en los países con economías emergentes llamados también en vías de desarrollo, resulta imprescindible sacudir la conciencia de los trabajadores para que asuman el papel que les corresponde en la relación laboral.

Los cambios que al marco jurídico laboral propongan los trabajadores sindicalizados deben tender al fortalecimiento de los principios fundamentales que constituyen la esencia del Derecho Laboral, y exigir que materialmente la relación laboral coincida con el espíritu de esos fundamentos básicos.

Tomando en consideración que la consolidación y fortalecimiento de los sindicatos descansan en la solidaridad y unidad de sus integrantes que se origina en la coincidencia de objetivos y en la implementación de acciones eficaces para reivindicar a los trabajadores, es urgente la creación de un instituto que haga una evaluación constante en relación a la calidad sindical de representantes y representados.

Deben en primer término los dirigentes sindicales observar una conducta digna y decorosa para combatir la imagen en ocasiones negativa que de esa institución tenga la sociedad, debido a la influencia negativa que el gobierno y los medios de comunicación fomentan de manera coyuntural para contrarrestar la lucha sindical, tomando en consideración que el apoyo social constituye una presión adicional para el logro de sus objetivos.

Los dirigentes sindicales deben evitar a toda costa la penetración del estado, los grupos empresariales y patronales en la vida interna de los sindicatos, puesto que el primero incumpliendo con el papel que le corresponde asumir en la relación laboral, privilegia al capital sobre los intereses de la clase trabajadora y los segundos, por su propia naturaleza de contraparte mantienen su interés en la obtención del máximo posible de ganancias que obviamente están en proporción inversa a la situación económica de los trabajadores y en consecuencia, en contra de los postulados básicos del derecho laboral.

FUENTES CONSULTADAS

- BURGOA Orihuela Ignacio. “Derecho Constitucional”. Editorial Porrúa. 13ª ed. México, 2000.
- BURGOA Orihuela Ignacio. “El Juicio de Amparo”. Editorial Porrúa. 17ª ed. México, 1981.
- BURGOA Orihuela Ignacio. “Las Garantías Individuales”. Editorial Porrúa. 14ª ed. México, 1981.
- CARPIZO Jorge. “Estudios Constitucionales”. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. 1ª ed. Serie G. Estudios Doctrinales: 48. México, 1980.
- DE BUEN Lozano Néstor. “Derecho del Trabajo. Tomo I. Editorial Porrúa. 3ª ed. México, 1979.
- DE BUEN Lozano Néstor. “Derecho del Trabajo. Tomo II. Editorial Porrúa. 14ª ed. México, 1981.
- MONTIEL y Duarte Isidro. “Estudios sobre Garantías Individuales”. Editorial Porrúa. 3ª ed. México, 1979.
- ORTIZ Ahlf Loretta. “Derecho Internacional Público”. Colección de textos Jurídicos Universitarios. 2ª ed. México, 1993.
- TENA Ramírez Felipe. “Leyes Fundamentales de México”. 1808-1994 Editorial Porrúa. 18ª ed. México, 1994.
- TENA Ramírez Felipe. “Derecho Constitucional Mexicano”. Editorial Porrúa. 18ª ed. México, 1995.