

HUELGA Y LIBERTAD SINDICAL EN EL UMBRAL DEL SIGLO XXI

SUMARIO: 1. *Introducción.* 2. *Panorama actual.* 3. *El proyecto reformador.* 4. *Actualidad del Derecho de huelga.* 5. *El futuro incierto de la huelga.* 6. *Estado actual del sindicalismo.* 7. *Libertad sindical y ofensiva corporativa.* 8. *Conclusión.*

Dr. Arturo FERNÁNDEZ ARRAS *

1. INTRODUCCIÓN

El tema es sugerente y nos brinda la oportunidad de realizar algunas reflexiones acerca de los nuevos polvos que enrarecen el ambiente laboral, que sin embargo, tenemos que reconocer que son los llamados “por lo visto” y en defecto de mejores. los que pretenden la reconstrucción y el nuevo rumbo del Derecho del Trabajo mediante un ordenamiento jurídico más ágil y flexible que anime por fin a la inversión y a la generación de más y nuevos empleos; por lo menos ese es el discurso.

Pero, ¿cómo proponer una reconstrucción de la legislación laboral?; partiendo de los paradigmas reales de la clase obrera. cuya unidad, interés y principios, se han visto quebrantados por la represión, ilegalidad, cinismo, engaño y antidemocracia que caracterizan al sindicalismo corporativo que parece convertido en un callejón sin salida, pues como afirma Santos Azuela;¹ cuando las grandes empresas, ahora multinacionales, ávidas de responder a los retos de la globalización de la economía mundial, consideran a la protección legal obrera, como un óbice a la productividad y a la reivindicación social. una aspiración enajenante que atenta contra el progreso, la clase obrera sujeta a mecanismos de control político, social, económico e ideológico impuestos por el estado mexicano y el nefasto corporativismo sindical, se ve incapaz de plantear una defensa de sus derechos elementales.

* Asesor sindical y Profesor de Derecho del trabajo en la Universidad Nacional Autónoma de México.

¹ SANTOS AZUELA, Héctor, *Derecho del trabajo*, McGraw Hill, México, 1998, p. 13.

Tenemos, pues. un derecho del trabajo cuyo desarrollo se ve impedido por el avance incontrolado del neoliberalismo que ha traído como efecto, tangible en la realidad, un derecho extraño, falta de congruencia, equilibrio y coincidencia entre el discurso expuesto de la Ley Federal del Trabajo Mexicana, con el cúmulo de declaraciones románticas y llenas de esperanza para los trabajadores, pero que en la realidad, carece de efectividad y el Estado, se ve obligado a recurrir a procedimientos de eficacia contrarios a la ortodoxia jurídica y en ese afán, incursiona en aventuras que muestran la descomposición del sistema, imponiendo pactos, acuerdos, programas, alianzas, etcétera, cuyos “beneficios” son evidentes: en 1992, 3 multimillonarios en las listas de forbes, 1993; 13, 1994, 24 y aunque en 1998 (debido a la crisis) disminuyó el número a 7, todos ellos tienen fortunas superiores a los 2 mil millones de dólares. Algunos de estos millonarios, son producto del salinismo en su gran mayoría, pero protegidos por el actual régimen ha producido en sólo tres años, un 100% más de pobres, tres millones de desempleados, 46% de disminución del poder adquisitivo del salario, y por si esto fuera poco, la privatización de la seguridad social.

No obstante la competencia acumuladora de riqueza, los multimillonarios se preocupan del futuro y de cómo y de qué manera conservarán sus privilegios y en ese orden de ideas, la OCDE, en cuyo seno se encuentran los países del primer mundo y uno que otro que no lo es como México, ya dio inicio a una campaña en tal sentido, pero con dos vertientes: 1o. El salario mínimo no debe ser remunerador, porque impide la competencia, entonces debe ubicarse en el contexto de la referencia y, 2o. Combatir la pobreza, cuestión que se ha tornado de seguridad nacional, bajo el mecanismo de reducir las horas de trabajo, puesto que en la práctica no se generan más o nuevos empleos sino que, las horas de labor se redistribuyen en mayor número de personas.

Por eso la ola reformadora de la legislación laboral que nos aqueja nuevamente ahora si todo apunta a que va a aterrizar en un buen puerto y la reforma cristalizará en una nueva legislación laboral a imagen y semejanza de los deseos y necesidades del gran capital.

El Ejecutivo Federal podría, por razones de Estado, imponer una reforma, sin embargo, “las buenas conciencias” y la Iglesia se ofenderían y criticarían el acto, por tanto, la metodología seguida ha sido plural: 1o. Se crea a través de los medios de comunicación, un ambiente propicio en medio de los efectos inmediatos de los errores de diciembre de 1994 y. el PAN, presenta en julio de 1995, un proyecto

de reformas; a continuación, surge el debate epistolario y alguno personal. 2o. Después del triunfo de la oposición (que ya no lo es) en el Distrito Federal, el PRD, anuncia también un proyecto. 3o. Con el cambio de titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, surge la fiebre de reformar la Ley Federal del Trabajo. Han sido celebrados foros, mesas redondas, encuentros, entrevistas, etcétera y, se ha convocado a especialistas y académicos para participar también de la misma.

Este escenario por más que se diga lo contrario para apaciguar conciencias, nos sugiere un *requiescat* por el Derecho laboral que ha pasado en la práctica, a formar parte de los muertos, en dos terrenos: 1o. El Derecho sindical. 2o. el Derecho de huelga.

Este último, ha tenido dos etapas en el quebrantamiento de la validez y eficacia de su ejercicio. En la práctica se ha hecho nugatorio y, en la teoría, se aprestan a transformar la cualidad normativa de un derecho que en la actualidad resulta de dudosa procedencia. a partir del 23 de septiembre pasado, especialmente por las limitaciones² que los legisladores crean para obstaculizar el ejercicio del Derecho, como el caso de Mexicana de Aviación en 1983.³

2. PANORAMA ACTUAL

En la práctica la Ley Federal del Trabajo ha sido rebasada por la realidad, lo cual indica que en el fondo existen razones políticas de peso que impiden formalizar dichas transformaciones.

Los intentos por reformar las normas laborales, en vigor desde hace 29 años, no son nuevas, aparecen cíclicamente en el panorama nacional. En el sexenio pasado, de todas las leyes importantes que fueron modificadas, la laboral siempre estuvo en la mira de la administración salinista. Sin embargo, el ex presidente nunca se atrevió a tocarla. prefirió el pragmatismo de la Secretaría del Trabajo para anular los derechos obreros.

El tema volvió a ser objeto de polémica en 1995, 1997 y 1998, cuando los empresarios retomaron su demanda de reformar la ley laboral para mejorar la productividad y la competitividad.

² PUIG HERNÁNDEZ, Carlos Alberto, *Teoría y práctica de la huelga en México*, Porrúa, México, 1989.

³ Mexicana de Aviación fue emplazada a huelga y se declaró improcedente por no haber anexado el sindicato el acta de asamblea en la que se decidió la huelga. (Este supuesto está contemplado en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y no en la Ley Federal del Trabajo).

La cúpula obrera se opuso terminantemente a ello, lo cual provocó fricciones entre los dos sectores que amenazaban (como siempre) con el enfrentamiento directo. La disputa concluyó con el retiro de la propuesta patronal de modificar la Ley Federal del Trabajo y comenzar a negociar aparentemente desde cero.

Durante la etapa fuerte de las discusiones sobre el tema laboral han intervenido los siguientes elementos:

En 1994, el sector empresarial entregó al entonces candidato presidencial. Ernesto Zedillo el documento "Propuestas del Sector Privado para el Periodo 1994-2000", en las que proponían reformas a la Ley Laboral.

Víctor Manuel Terrones, Presidente de la Cámara Nacional de la Industria de la Transformación (CANACINTRA), opinaba que no era el mejor momento de modificar la legislación laboral porque podría agudizar el problema del desempleo.

La Confederación de Cámaras Industriales (CONGAMIN), por su parte sostuvo que al país le urge una Ley que facilite la contratación porque la que hoy nos rige "es obsoleta y no es promotora ni siquiera del trabajo mismo".

Esta posición la comparte la Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX) que consideró que es el momento propicio para hacer las modificaciones "porque hay obstáculos importantes en la productividad y a la competitividad que deben ser removidas a la brevedad posible" (*El Nacional*).

Los puntos específicos que la COPARMEX propone transformar son: el escalafón obligatorio, flexibilidad en las formas de empleo, reducir horarios, reglamentar estallamiento de huelgas, la libre asociación y los esquemas de productividad y capacitación.

La primera reacción de la cúpula sindical ante la insistencia de los empresarios para reformar la Ley Federal del Trabajo fue tajante al rechazar "cualquier posibilidad de cambios a la legislación, argumentando que en la práctica ha sido reformada al imponerse medidas y acciones que no están contenidas en los articulados (en otros casos como el derecho de huelga. "es letra muerta", además de exacerbar los problemas existentes y llevar a límites inaceptables la actual situación de las crisis".⁴

Con claros propósitos limitativos, *en el Congreso de la Unión operó en 1980, una serie de reformas sustanciales a la Ley Federal del Tra-*

⁴ *El Nacional*, 18 de noviembre de 1995.

HUELGA Y LIBERTAD SINDICAL EN EL UMBRAL DEL SIGLO XXI 283

bajo en materia de huelga, pues desapareció la posibilidad de la acción de los trabajadores por medio de las coaliciones, cuando a pretexto de que en aras de la técnica y mejor regulación, se hacía necesario su adecuado enmarcamiento jurídico y al efecto, se le transformó en procedimiento, la huelga quedó convertida en un instrumento de acción sindical fácilmente controlable, que ha llegado a utilizarse como promotor del beneficio patronal, como en el caso de la huelga textil del algodón de 1992.

Así, en la experiencia cotidiana, las empresas pueden darse el lujo de precipitar a los trabajadores de la huelga, conscientes de que las actividades no se podrán reanudar sin el consentimiento del patrón, como los casos de URAMEX y AEROMÉXICO.

Con prácticas semejantes, el sector patronal está seguro de que las huelgas podrán conjurarse, si son importantes, en virtud de la política antiobrera adoptada por el gobierno, desde hace varios sexenios. Así, a las tácticas abiertamente represivas de las autoridades laborales (BACHILLERES), se pueden adicionar los despidos masivos o inclusive la generación de quiebras simuladas (AEROMÉXICO).

Dentro del actual sistema, la huelga deja de ser el derecho de los trabajadores para suspender las labores en la empresa, como plataforma de presión frente a la injusticia o la opresión, y se significa como un arma para "amenazar" a los trabajadores. La huelga en México, se convierte en un rito burocrático que obliga a los trabajadores a pedirle permiso al Estado para decretar el paro de actividades, en contrario de prácticas actuales en otras naciones.

Es el legislador, el que determina cuáles son los fines y objetivos de la huelga, cuáles son sus alcances convenientes y hasta cómo debe clasificarse. Tal cual ya se apuntaba con antelación, privándola del factor sorpresivo y abierto que presione al Estado o a la empresa y se previene expresamente, cómo deberá terminar. Ante absurdos semejantes, llegamos al extremo de que si los trabajadores estallan la huelga ya no pueden después levantarla, cuando así les convenga estratégicamente, pues deberán de contar con el consentimiento del patrón y la bendición de las autoridades laborales.

Por otra parte, un amplísimo cuerpo de normas legislativas y criterios jurisprudenciales, progresivamente deterioran el libre ejercicio de la huelga a través del sinuoso marco de limitaciones (artículo 923 de la Ley Laboral).

De entre lo más delicado, cabe referirse al requisito numérico de que la suspensión de actividades sea decidida por la mayoría de los

trabajadores de la empresa. Con esta imposición legal, se reduce el alcance y eficacia de la huelga al ámbito exclusivo de la empresa, y se impide que una mayoría suficiente para operar el paro de labores o reivindicar su interés profesional, presione al patrono para autodefenderse, la huelga articulada de varias empresas o por ramas industriales, resulta también un imposible en la práctica, aunque está contemplada dentro del ordenamiento patrio.⁵

3. EL PROYECTO REFORMADOR

Si bien las reformas a la Ley Federal del Trabajo han estado promovidas por agentes internos, no puede negarse que la globalización de la economía exige nuevas relaciones laborales que garanticen la viabilidad del modelo económico, de ahí que el propio Banco Mundial (BM) y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, hayan hecho recomendaciones para que los países en desarrollo flexibilicen las leyes de trabajo,⁶ lo que se ha dado ya en Argentina, Venezuela, Brasil y Corea, aunque con su correspondiente reacción social.

Sin embargo, el proyecto de modernización del Estado mexicano entra en contradicción con el modelo laboral existente. Los sindicatos son incapaces de aceptar y promover cambios con propuestas propias y están imposibilitados de hacer gestiones y negociar las nuevas condiciones de trabajo a cambio de atender la necesidad competitiva de las empresas y de mayor productividad del país, porque tal circunstancia repugna con compromisos políticos.

A principios de los noventa, se pretendió a toda costa convencer al pueblo mexicano y, en especial al movimiento obrero, de las ventajas del TLC y que para ello, era necesario flexibilizar las relaciones laborales, por la vía buena o por la vía mala.

Por la vía mala, se aplicó en Ford, Volkswagen, Cervecería Modelo, en la industria textil del algodón, Cananea, Aeroméxico, Dina y en 1995 en Ruta 100, pero las centrales y sindicatos corporativos, también perdieron poder al surgir grupos competidores que elevan el número

⁵ SANTOS AZUELA, Héctor, *Derecho colectivo del trabajo*, México, Porrúa, 1993, p. 316.

⁶ *El Financiero*, 19 de noviembre de 1995.

de participantes, de tal manera que “durante los últimos siete años, las relaciones entre las centrales obreras se han deteriorado”.⁷

Por la vía “buena”, se viene dando en la industria hulera y azucarera, sindicato de petroleros, ferrocarrileros, teléfonos y en muchos sindicatos de la CROM, CTM, CROC, CRT, CGT, CROC, quienes aceptan paros técnicos⁸ y en una mezcla de buena y mala en el IMSS y en *El Nacional*.

4. ACTUALIDAD DEL DERECHO DE HUELGA

El resultado hasta ahora, ha sido, que los obreros han dejado de creer en sus representantes, pues han dejado (éstos), en manos de los empresarios, las decisiones que antes eran de carácter bilateral y, “las instituciones están desfasadas”.⁹ “Las estrategias empresariales de control de la fuerza de trabajo se ejercen casi sin la intervención sindical. Al contrario, los intereses sindicales se ejercen dentro de un contexto de dominio absoluto de las prerrogativas empresariales y en donde juegan un papel de refrendo de ciertas decisiones que no son materia de negociación”¹⁰ sino de justificación, lo que no se debe confundir con criterios torcidos que sostiene algún sector de la doctrina, en el sentido de que el Derecho de huelga, el Constituyente de 1917, lo estableció para trabajadores y patrones.¹¹

“Las nuevas modalidades introducen también debilitamiento de la capacidad de representación colectiva de los sindicatos al quitarles la posibilidad de hablar en nombre de todo el personal que trabaja en las empresas”,¹² pues desde “1986 se advirtieron los primeros síntomas

⁷ *Revista Mexicana de Sociología*, año LVI, núm. 1, enero-marzo de 1994. “El sindicalismo en la Globalización”, Instituto de Investigaciones Sociales/Universidad Nacional Autónoma de México, p. 37.

⁸ DE BUEN, Néstor, advirtió que se trata de una medida arbitraria, de cuya validez legal guarda dudas, toda vez que los sindicatos no pueden firmar convenios, los que afecten los derechos individuales. *La Jornada*, 23 de enero de 1993, “violan la ley laboral los paros técnicos en la industria automotriz”, Andrea Becerril.

⁹ *El Financiero* (análisis), 1 de diciembre de 1994, “El resquebrajamiento del orden interno”, Centro de Estudios de la Gobernabilidad, A.C.

¹⁰ EL COLEGIO DE MÉXICO, *ob. cit.*, p. 69.

¹¹ GUERRA OCHOA, Ma. Teresa, *El contrato colectivo de trabajo en México*, México, Edit. Senado de la República, 1997.

¹² *Idem*, pp. 69 y 70.

de descomposición del control corporativo”¹³ en virtud de que se trata de medidas “al margen de regulaciones laborales y constitucionales”.¹⁴

Con el ingreso a los acuerdos de productividad y calidad, los sindicatos perdieron primero la credibilidad y después TODO, los sindicatos no ganaron nada, “ni mayor bilateralidad, ni mayor protección a los trabajadores en cuanto a condiciones de trabajo”,¹⁵ sino al contrario, “socavaron los derechos de los trabajadores”¹⁶

Algo que ha caracterizado en los últimos 15 años al “sindicalismo mexicano... es la pérdida gradual de la capacidad de la negociación colectiva de sus condiciones de trabajo, particularmente en la dificultad para hacer frente a la caída de los salarios reales, que ha significado al menos el 60% en ocho años, y la pérdida progresiva de su capacidad de conservar prestaciones sociales conquistadas con grandes luchas desde el periodo revolucionario”.¹⁷

A todo lo anterior, debemos agregar que se sigue afirmando que: “Hoy en día el gran desafío para un amplio grupo de países en desarrollo, e incluso en Europa central y del Este, que se encuentran transitando hacia sistemas económicos más libres e integrados al resto del mundo, es lograr esta transición en democracia”¹⁸ y el Estado mexicano, para buscar consenso de la población mexicana, creó el Programa de Solidaridad y la SEDESOL, y después el Programa de Combate a la Pobreza, sin embargo, sólo sirvió para darle ocupación a burócratas desempleados caídos en desgracia.

Frente a los casos de apremio, si es que sus trabajadores se han organizado y pretenden integrar una asociación sindical democrática, los patronos cuentan, hoy en día, con el sindicalismo corporativo, lo que les permitirá desembarazarse del problema. Podrán así, contar con un sindicato conveniente (corrupto y manipulable) que les dotará de los servicios que les garantice la seguridad de que precisan y les firmará a espaldas de los trabajadores, su contrato colectivo de protección que solamente contendrá las condiciones laborales mínimas comprendidas en la Ley y que registrado, en secreto, nunca se revisará, evitándose

¹³ *El Financiero* (análisis), 1o. de diciembre de 1994. “El resquebrajamiento del orden interno”, Centro de Estudios de la Gobernabilidad, A.C.

¹⁴ *La Jornada*, 23 de enero de 1995, “violan la ley laboral los paros técnicos en la industria automotriz”, Andrea Becerril.

¹⁵ *Idem*, p. 67.

¹⁶ *Cfr. Revista Proyección Mundial*, núm. 15, abril de 1993, “Los acuerdos paralelos del TLC una piedra en el camino”, p. 25.

¹⁷ *Cfr. idem*, p. 79.

¹⁸ EDWARD, Sebastian y otro, *ob. cit.*, p. 12.

así, la promoción de los derechos e intereses de su personal. (En la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, existen 83,000 contratos colectivos de trabajo, en los cuales sólo se revisan en promedio 27,000).

El sistema imperante ha propiciado, que los grandes conflictos de intereses y las huelgas son conjuradas con lujo de violencia (moral o física) y ostensible impunidad de los verdaderos responsables, reprimiendo las movilizaciones obreras con los procedimientos clásicos del uso de esquiroleros y golpeadores profesionales.

No ha sido raro inclusive, que ampliamente protegidos y exonerados de culpa, los patrones utilicen indiscriminadamente, la fuerza policiaca y militar para reinstaurar el orden en su empresa. Así, al imponer directivas sindicales amafiadas y corruptas, pero dóciles a sus intereses, no han dudado en acudir a procedimientos repugnantes como el secuestrar a los huelguistas, intimidarlos, golpearlos o de plano suprimirlos (Veracruz, Puebla y Distrito Federal tienen experiencias de ese tipo).

Cabe precisar que en el ordenamiento vigente se establece en qué momento y bajo qué requisitos han de suspenderse las labores y estallar la huelga, más se suelen declarar inexistentes aquéllas que no se estallan colocando las banderas en el momento preciso, indicando el aviso, como si la huelga no fuera la suspensión temporal del trabajo, sino las banderas.

Solapados por una amplia justicia de consigna, los patrones están ciertos de que con facilidad una huelga puede ser declarada inexistente, pues habrá siempre un funcionario pusilánime que se preste a esto o bien, inclusive a declararla improcedente porque no se cubren los requisitos creados por el "Presidente Legislador" de alguna Junta de Conciliación y Arbitraje, "cumpliéndose" así "las leyes que favorecen a los poderosos, mismos que de paso aplican todo su poder ora para aprovechar los vacíos jurídicos, ora para capitalizar la subcultura de la corrupción (mordida, intimidaciones, compra de jueces, etcétera)"¹⁹.

Por todo lo anterior, consideramos que es parte de una política general del régimen en turno, y que responde, desde luego, a un programa impuesto por los acreedores del gobierno de México, que dentro de las directrices, es precisamente que México siga subsistiendo en una economía falsa y superficial, mediante los créditos y los empréstitos extranjeros y para esto, es que debe realizar una reconversión indus-

¹⁹ GONZÁLEZ SOUZA, Luis, *La Jornada*, 8 de agosto de 1998, p. 13.

trial y revisión de su política económica internacional; y dentro de todo este panorama se encierra el Tratado de Libre Comercio que ha venido repercutiendo y acarreado diversas consecuencias y conflictos obrero-patronales que han sido sofocados por todos los cuerpos represivos, que van desde las Juntas de Conciliación y Arbitraje hasta la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y terminando con la policía y el ejército, no ha sido sólo el objeto de represión el movimiento obrero independiente sino también el sindicalismo oficial que ha sufrido los embates de esta escalada represiva, que ha mantenido en una constante ascendente en los últimos años de gobierno; lo que nos permite establecer que, la huelga ha perdido su función ortodoxa, su sentido o el espíritu que le quiso imprimir el legislador constituyente de 1917, y se ha convertido en un instrumento técnico-jurídico, que es utilizado a capricho del Estado y en beneficio de la clase en el poder, y de los industriales, mediante una interpretación totalmente alejada del espíritu que lo originó. .²⁰

La mayoría de los tratadistas de Derecho laboral, consideran el derecho a la huelga como el medio más eficaz por el cual se puede persuadir al patrón para que cumpla con sus obligaciones. Es el derecho fundamental de la clase trabajadora, irrestricto e irrenunciable”²¹ también consideran que los conflictos colectivos, refiriéndose al paro, modificación, suspensión y/o terminación de las relaciones de trabajo, normalmente son acciones que ejercitan los patrones, y son los que “crean, suspenden o terminan condiciones de trabajo e igualmente pueden ser individuales o colectivos”.²²

También ha disminuido su connotación obrera, el espíritu reivindicador y proteccionista, y en los últimos años, los patrones se han apropiado de su ejercicio, para sus fines económicos, despojando de esta manera, a la clase obrera, de su única arma de lucha, mandando al deshecho su conceptualización y prácticas originales y que hacía que los diversos tratadistas del Derecho obrero,²³ afirmaran que “El Derecho de huelga se mantendrá incólume en México, mientras subsista el régimen de producción capitalista,²⁴ convirtiéndose la huelga, en un

²⁰ TRUEBA URBINA, Alberto, “Evolución de la huelga”, Ediciones Botas, México, 1950, p. 330.

²¹ TEMA SUCK, Rafael e ITALO MORALES, Hugo, “Derecho Procesal del Trabajo”, Trillas, México, 1987, p. 176.

²² *Idem.*

²³ TRUEBA URBINA, Alberto, *op. cit.*

²⁴ *Idem.*

conflicto del orden patronal, que éstos, han usado como arma en contra de la acción obrera.

5. *EL FUTURO INCIERTO DE LA HUELGA*

La suerte está echada, dijo el maestro Néstor de Buen, refiriéndose a las reformas a la Ley Federal del Trabajo²⁵ y precisó (con lo que coincidimos con algunas reservas), los grandes temas de la reforma: 1o. Los técnicos o conceptuales. 2o. Las condiciones de trabajo, empleo, productividad y flexibilización. 3o. Cancelación del corporativismo sindical. 4o. Una huelga flexible y 5o. La justicia laboral.

El tema de la huelga, es interesante, atractivo, controvertido, apasionante y en los últimos años, inquietante y un derecho de dudosa reputación y sin que sea a propósito de ello, se propone la flexibilización del ejercicio de tal derecho.

En julio de 1995, el Partido Acción Nacional, presentó su iniciativa de reformas, que fue congelada, pero que generó un magnífico debate epistolar entre los críticos Max Ortega y De la Garza Toledo, y quienes formularon la propuesta, Néstor y Carlos de Buen.

En 1997, el Partido de la Revolución Democrática, inició los trabajos con algunos especialistas para la elaboración de una iniciativa de reforma, en la que se retomaron algunas de las propuestas del PAN.

Sin embargo, es hasta mayo del año 1998, cuando con el cambio de titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, se reinicia con todo fervor el afán reformador, toma cuerpo la Unión Nacional de Trabajadores y celebra pactos de unidad con el Congreso del Trabajo, constituyendo el llamado Frente Sindical Unitario; por otro lado, la Intersindical Primero de Mayo y otras organizaciones (algunas de ellas independientes) conforman el Frente Sindical Mexicano.

El primero de ellos (FSU), según afirma el maestro De Buen, no está interesado en realizar reformas, pues no han presentado ningún proyecto serio y los segundos tampoco, inclusive, el 17 de septiembre de 1998, realizaron una magnífica marcha al Zócalo de la ciudad de México, cuya demanda principal fue: "No a las reformas a la Ley Federal del Trabajo".

Por su parte, el sector patronal ha desempolvado sus propuestas del 81, 89 y 94, los ha actualizado y presentado ya a la mesa de "concertación", provocada por el titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión

²⁵ *La Jornada*, 31 de mayo de 1998, p. 4.

Social, quien intenta darle su toquesillo de pacto interconfederal español para no variar.

Por nuestra parte, consideramos que se requiere flexibilizar el ejercicio del Derecho de huelga, suprimiendo las limitaciones y rigideces que la ley vigente establece, pues presenta requisitos perversos que impiden a los trabajadores ejercer la huelga por conducto de la coalición, sometiéndolos al control corporativo de los sindicatos oficiales, por tanto, deberá suprimirse el artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo, para devolverle a los trabajadores su capacidad vía coalición para decidir su destino.

Por lo que hace a servicios públicos y/o esenciales y en universidades e instituciones de educación superior, se debe ampliar el plazo de prehuelga o el término de anticipación de la huelga para evitar quebrantos innecesarios a la comunidad. Esto funcionará siempre y cuando también existan mecanismos de conciliación operativos y que el cuerpo de conciliadores se profesionalice.

Por otra parte, deberá también en caso de huelga, establecerse un término prudente de duración de la huelga para evitar perjuicios a las partes y por otro lado, impedir las huelgas fraudulentas como las realizadas en la industria textil del algodón en 1992.

De igual manera, considerando que la huelga es un derecho de los trabajadores que de manera unilateral éstos ejercen, deberá suprimirse la práctica nociva que les impide levantar la huelga sin permiso del patrón o de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Se deberá establecer una mayor penalidad, así como el pago de daños y perjuicios que se causan a los trabajadores, cuando éstos se vean imposibilitados de ejercer el derecho de huelga, por falta de notificación y emplazamiento al patrón, lo que ocurre regularmente.

Otra vertiente de la flexibilización, la propone el sector patronal, en el sentido de calificar como delito el "abuso" de la huelga y suprimir las huelgas en las universidades, con lo que habrá que ser muy cuidadosos.

6. ESTADO ACTUAL DEL SINDICALISMO

Las transformaciones sociales originadas por los cambios en la economía mundial, también han provocado cambios en los antiguos paradigmas que servían de referencias a las ciencias sociales y en especial, a la ciencia jurídica.

Por lo que hace al artículo 13, encontramos que si bien éste no ha sido reformado en ninguna de sus dos direcciones: individual y colectiva, lo cierto es que, en la vía de los hechos su imperatividad se ha convertido en letra muerta; los derechos consagrados como fundamentales, es decir, el derecho de asociación, contratación colectiva, negociación y huelga, se han quebrantado, y los sindicatos, como única organización obrera legalmente reconocida, han sido maniatados en su acción y derrotado cualquier movimiento de defensa que se intenta, lo que convierte a los sindicatos en membretes, sin representación real de los intereses de los trabajadores y en simples colaboraciones patronales.

Ahora bien, al plantearnos este problema, se agudiza en la medida que avanza la globalización económica, por el efecto de un modelo que se ha denominado neoliberalismo y que amenaza con destruir a los sindicatos de trabajadores, así como a las organizaciones tradicionales de lucha económica, como son las federaciones, confederaciones y las coaliciones obreras constituidas para las negociaciones colectivas relativas a las Convenciones de los Contratos-Ley.

La cuestión así, nos parece de primera importancia, pues han cambiado radicalmente las acciones de los sindicatos y demás organizaciones obreras, olvidando éstas la función de estudio, defensa y mejoramiento de los intereses de sus asociados; convencidos u obligados por el Estado y los patrones o por no perder su participación política que es lo que realmente les interesa, sin embargo, es indudable que la incesante transformación de la economía ha producido cambios en los medios y en las relaciones de producción y de quebranto en la esencia sociológica y jurídica de los sindicatos y en la medida en que avanza el neoliberalismo, esto es más evidente y de manera gradual se consolida por una parte el modelo neoliberal y por otra, la derrota de las organizaciones sindicales y demás organizaciones obreras.

Lo anterior permite establecer la hipótesis de que "la viabilidad del modelo neoliberal se da a condición de destruir todas las organizaciones y formas de defensa de la clase obrera".

A mayor abundamiento, resulta innegable que a partir del sexenio 1982-1998 y por efecto de la aplicación del modelo neoliberal se presentaron diversos acontecimientos que son, entre otros, los siguientes:

1. Recorte en el gasto público, que provocó contracción en la obra pública.
2. Reajuste de gasto social.
3. Adelgazamiento en el gasto de la administración del Estado.

4. Desincorporación y privatización de empresas paraestatales y organismos públicos.
5. Apertura comercial discriminada.
6. Disminución de subsidios en general.
7. Cierre de empresas privadas, provocada por la apertura.
8. Despido masivo de trabajadores de la iniciativa privada y del sector público.
9. Establecimiento de los pactos "para rescatar la economía".
10. Supresión de conquistas sindicales.

Lo anterior, en el terreno del Derecho del Trabajo, causó efecto que impactaron el quehacer sindical, transformándolo en simple correa de transmisión de las decisiones del Estado o de la iniciativa privada y cuando alguien se negó a cumplir tal función, se buscó y encontró la forma de destruir la negativa (derrotar la esencia del sindicato), mediante la corrupción o destrucción de las organizaciones obreras.

Estas transformaciones se han reflejado en la práctica, en modificaciones virtuales a la Constitución y a la Ley Federal del Trabajo.

1o. El Derecho de Asociación de los trabajadores se ha visto limitado pues los registros legales solicitados generalmente se han hecho por los funcionarios de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y/o de la Secretaría del Trabajo, mediante argumentos que transgreden la fracción XVI del apartado "A" del artículo 123 de nuestra Carta Magna; los artículos 355, 356, 357, 358 y 365 de la Ley Federal del Trabajo, así como los artículos 2o. y 3o. del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por México, pero convertido en letra muerta.

Asimismo, cuando se trata de sindicatos constituidos, se ha llegado a agredir a los trabajadores con toda la fuerza del Estado, bajo argumentos de que su desaparición, son cuestiones de seguridad nacional, como el caso del Sindicato Único de Autotransportes Urbanos Ruta 100 (SUTAUR-100), o en el mejor de los casos, se les convence como al Sindicato de Telefonistas, IMSS, Tranviarios, Electricistas, Volkswagen y hasta se les permite cobertura para convertirse en fuerza emergente del Congreso del Trabajo, cuya cúpula va en decadencia acelerada por el desprestigio que ha acumulado en más de 30 años de existencia.

2o. El Derecho de huelga, ha sido aprovechado por la iniciativa privada para cerrar fábricas, como es el caso del conflicto de la industria textil del ramo del algodón y sus mixturas en 1992, cuyo saldo fue (según confesiones de los industriales) de 110 fábricas

cerradas y desaparición del Contrato-Ley aplicable, después de 59 días de huelga que la autoridad competente se negó a calificar.

3o. El derecho a la negociación y contratación colectiva, prácticamente ha desaparecido por efecto de los pactos, que establece topes salariales así como las “conquistas” sindicales, a fin de “no provocar” inflación.

4o. Creación de un grupo cupular de empresarios y de las centrales obreras llamando “los nuevos culturistas laborales”.

En el mejor de los casos, sin embargo, la iniciativa privada ha aprovechado los periodos de revisión contractual, para mutilar los contratos colectivos e ir de esa manera flexibilizando las relaciones laborales e impidiendo o limitando por lo menos la intervención sindical en el mercado de trabajo y reducción a las organizaciones obreras, como se ha dicho, a simples correos de transmisión de las decisiones estatales y/o de los industriales.

Independientemente de lo anterior, nuestra consideración, sostenida en otros foros, es que la correlación de fuerzas resulta del todo desventajosa a los trabajadores, pues lo que podríamos denominar el movimiento obrero, se encuentra desarticulado y los distintos movimientos que se han dado a conocer, pretenden con mucho, ser los llamados emergentes en sustitución del Congreso del Trabajo. Para entrar a una etapa de modernización del corporativismo sindical, o sean neocorporativismo, por más que se autodenominen G-17, corriente renovadora del Congreso del Trabajo,²⁶ o frentes sindicales.

7. LIBERTAD SINDICAL Y OFENSIVA CORPORATIVA

En 1996, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, emite la jurisprudencia No. 1/96, en la que establece: *Organismos descentralizados de carácter federal, su inclusión en el artículo 1o. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado es inconstitucional*, lo que produjo distintas reacciones: la primera, de la federación de sindicatos de trabajadores al servicio del Estado en protesta y amenaza incluso de paralizar algunos servicios públicos esenciales, seguidos por los integrantes del Congreso del Trabajo, quienes afirmaban también que esto generaría la atomización del movimiento obrero; la segunda reacción, fue en un sentido favorable para algunos trabajadores que así llegaron a consolidar sus aspiraciones como son los casos del Instituto Mexicano

²⁶ *La Jornada*, 29 de septiembre de 1998.

del Petróleo, Colegio de Bachilleres, Colegio de Posgraduados y el Instituto Nacional de Educación de los alumnos, quienes han logrado obtener el registro de sus sindicatos autónomos manteniendo su independencia frente a la FUSTE y el Congreso del Trabajo, en el marco de la Ley Federal del Trabajo.

Una tercera reacción, provino de algún autor de la doctrina con dos vertientes:

a) Unos sostienen que el Estado mexicano aceptó sus mecanismos para privatizar la industria paraestatal y no sería muy sano repetir la experiencia Ruta-100, por sus implicaciones sociales y políticas, luego entonces, la corte, "previa autorización" emite la jurisprudencia para efectos de que los trabajadores de los distintos organismos descentralizados de carácter federal, promuevan el traslado al apartado A, es decir, dentro del marco de la Ley Federal del Trabajo, lo que permitirá al Estado confirmar con su política privatizadora, dado que, de confirmar en el apartado B, de frente se encuentra la Ley Federal de Entidades Paraestatales que establece villadares dificultades a superar.

b) Otros en cambio, sostienen que la jurisprudencia resulta benéfica, porque permitirá a los trabajadores en el marco de la Ley Federal del Trabajo, rescatar sus derechos colectivos fundamentales como el derecho de asociación, negociación y contratación colectiva y huelga.

Por nuestra parte, consideramos que aunque ambas opiniones tienen bastante carga de razón, en todo caso, corresponde a los trabajadores tomar una decisión.

Sin embargo, en 1999, la jurisprudencia 43/99, vino a revolucionar el mundo laboral en el apartado B del artículo 123 constitucional y a estremecer los sindicatos de la FSTSE, pues, permite la posibilidad de la existencia de más de un sindicato en las dependencias del gobierno federal al establecer:

SINDICACIÓN ÚNICA. EL ARTÍCULO 42 DEL ESTATUTO JURÍDICO DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DEL ESTADO, DE LOS MUNICIPIOS Y DE LOS ORGANISMOS COORDINADOS Y DESCENTRALIZADOS DEL ESTADO DE MÉXICO, VIOLA LA LIBERTAD SINDICAL CONSAGRADA EN EL ARTÍCULO 123, APARTADO B, FRACCIÓN X, CONSTITUCIONAL.

El artículo 123 constitucional consagra la libertad sindical con un sentido pleno de universalidad, partiendo del derecho personal de cada trabajador a asociarse y reconociendo un derecho colectivo, una vez que el sindicato adquiere existencia y personalidad propias. Dicha li-

bertad debe entenderse en sus tres aspectos fundamentales: 1. Un aspecto positivo que consiente en la facultad del trabajador para ingresar a un sindicato ya integrado o constituir uno nuevo. 2. Un aspecto negativo, que implica la posibilidad de no ingresar a un sindicato determinado y la de no afiliarse a sindicato alguno, y 3. La libertad de separación o renuncia de formar parte de la asociación. Ahora bien, el mandamiento de un solo sindicato de burócratas por dependencia, establecido en el artículo 42 del citado estatuto, viola la garantía social de libre sindicación de los trabajadores prevista en el artículo 123, apartado B, fracción X, de la Constitución General de la República, toda vez que al regular la sindicación única restringe la libertad de asociación de los trabajadores para la defensa de sus intereses.

Amparo en revisión 1339/98 Francisco Pacheco García y coags. 11 de mayo de 1999. Unanimidad de diez votos. Ausente: José Vicente Alemán, Ponente. Juan Díaz Romero, Secretario, Armando Cortés Galván.

El Tribunal Pleno, en su gestión privada celebrada el treinta y uno de mayo del año en curso, aprobó con el número LIII/1999 la tesis aislada que antecede; y determinó que la votación es idónea para integrar tesis jurisprudencial. México, Distrito Federal, a primero de junio de mil novecientos noventa y nueve.²⁷

Ahora, las reacciones han sido del mismo tipo, pero con distinto matiz, pues es el estado mismo, quien ha llegado a la consideración de que con estas jurisprudencias que sirven de manera general de incentivo al movimiento obrero, se han presentado excesos.

Como resultado inmediato, fueron las reuniones constantes que, durante el año 1998, realizaron los integrantes del comité técnico del “diálogo obrero —empresaria— hacia una nueva cultura laboral”, “poniendo por fin la burra”²⁸ un documento al que denominaron “Código Federal de Procedimientos del Trabajo”,²⁹ al que Néstor de Buen³⁰ calificó como infernal y en el que, entre otras cosas se establece:

Artículo 282. A efecto de que la Junta dé trámite a las demandas de titularidad de contrato colectivo, el sindicato actor deberá acreditar ante la misma, que coaliga trabajadores de la rama industrial o acti-

²⁷ Novena época, Instancia Pleno, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, tomo IX, junio de 1999. Tesis, p. LIII/99, p. 14, número de registro 193,775. Aislada, Materia Constitucional Laboral.

²⁸ NÉSTOR DE BUEN, utiliza esta expresión en su artículo dominical de *La Jornada*, de 17 de enero de 1999.

²⁹ La citada Comisión aprobó el documento el 10. de diciembre de 1998.

³⁰ DE BUEN, Néstor, *ob. cit.*

vidad de la empresa en la que rige el contrato en disputa, así como que tiene afiliados a trabajadores al servicio de ésta, en una proporción no menor a la tercera parte del personal sindicalizado que labore para ella.

Cuando un sindicato demande con posterioridad a la terminación de un juicio de titularidad, en el cual se haya dictado laudo declarando subsistente la titularidad a favor del sindicato demandado, o se haya terminado el juicio por desistimiento del sindicato demandante, para admitir la demanda será necesario que hayan transcurrido seis meses por lo menos, a partir de que haya causado ejecutoria el laudo del juicio de titularidad anterior.

Artículo 309. Si el objeto de la huelga es la firma del contrato colectivo de trabajo, al pliego de peticiones deberá adjuntarse una relación de los trabajadores coaligados o afiliados al sindicato que laboren en la empresa, debidamente firmada por los mismos, para acreditar que la mayoría de éstos son miembros del sindicato emplazante, así como una copia del acta de asamblea levantada en los términos de los estatutos sindicales, en la que, por lo menos la mayoría de los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa o establecimiento de que se trate, manifiesten su voluntad para proceder al emplazamiento a huelga.

En cualquier estado del procedimiento, si se acredita que ya existe un contrato colectivo de trabajo depositado previamente al emplazamiento, se dará por terminado el procedimiento.

Puntos que constituyeron la parte medular, pero que en el fondo son instrumentos para “eliminar el derecho de asociación, de contratación colectiva y de huelga, imponiendo trabas a su ejercicio, dando la falsa impresión de que con esos nuevos requisitos se suprimirán vicios”.³¹

Por otra parte, también algunos académicos, parte de ellos con compromisos claros en la burocracia, estatal y sindical de la FSTSE, se aprestan al análisis sesudo del quehacer respectivo y convocaron para este fin a un Quinto Congreso Nacional de Derecho Burocrático que se realizó en la ciudad de Colima el mes de noviembre de 1999, con el siguiente programa:

³¹ ALCALDE JUSTINIANI, Arturo, *La Jornada*, miércoles 29 de enero de 1999.

TEMARIO:

- Evaluación de la reforma a los artículos 115 y 116 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- La expedición de las leyes locales reglamentarias de los artículos 115 y 116 constitucionales y sus consecuencias jurídicas y sociales.
- Las leyes estatales de los servidores públicos de los Estados, municipios y organismos descentralizados.
- La necesidad de un Código Federal de Procedimientos Burocráticos con jurisdicción en todos los Estados de la República.³²

Cuyo objetivo es claro: impulsar un documento paralelo al de los corporativos del apartado A, para impedir cualquier avance del movimiento obrero.

8. CONCLUSIÓN

Los sindicatos concebidos bajo un clima de explotación salvaje del naciente capitalismo decimonónico, sufrieron diversas transformaciones hasta llegar a su estado actual. En ese tránsito, de sociedades de socorro, a las de ayuda mutua, tuvieron un carácter corporativista y escuelas de guerra obrera hasta la fase del romanticismo revolucionario.

En México no se funda realmente un sindicalismo, ni antes ni después del movimiento social de 1910-1917, pues los sindicatos, son cooptados por el Estado de distintas maneras, actuando de manera corporativa, con algunos honrosos casos de insurgencia sindical que de forma intermitente surgen y que así, son aniquilados; terminando en ser simplemente mecanismos de control y/o correos de transmisión de las decisiones del Estado, o de los deseos de los industriales.

El panorama, pues, no es de ninguna manera halagüeño, los retos para la clase obrera, son muchos y los obstáculos a vencer, también, pero el futuro, puede ser luminoso.

³² Academia Mexicana de Derecho del Trabajo y Previsión Social. Patricio Sanz 529-201, Colonia del Valle, Delegación Benito Juárez, CP 03100, Distrito Federal, Lic. Guillermo Hori Robaina.