

# **LEY FEDERAL DEL TRABAJO, UN OBSTÁCULO PARA EL SINDICALISMO DE CLASE EN MÉXICO**

Germán Setien Escamendi  
Universidad Simón Bolívar

## **Resumen**

En un contexto en el que la desigualdad y la precariedad laboral van en aumento en México, el análisis de la Ley Federal del Trabajo puede arrojar luz para entender la pérdida de conciencia de clase de los trabajadores mexicanos. Existen ciertos artículos que permanecen inalterados desde 1931. Estos artículos responden al espíritu fundacional de dicha Ley, cuyos objetivos distaban mucho de la neutralidad que se le supone al Estado en materia de legislación laboral.

## **Summary**

In a context in which inequality and job insecurity are on the rise in Mexico, the analysis of the Federal Labor Law can shed light to understand the loss of class consciousness of Mexican workers. There are certain items that remain unchanged from 1931. These items respond to the original spirit of that law, whose objectives were far from neutrality that is supposed to State labor legislation.

## **Palabras clave**

Conciencia de clase, sindicalismo, Ley Federal del Trabajo, desigualdad, negociación colectiva, corporativismo

**AUTOR:** German Setien Escamendi

**GRADO ACADÉMICO:** Maestría en Comunicación para la Acción Política y Social  
(estudiante)

**INSTITUCIÓN:** Universidad Simón Bolívar, México

**DOMICILIO:** Río Neva 37, depto. 901, col. Cuauhtémoc, CP 06500, Cd. De México

**TELÉFONO:** 55 65 05 58 68

**CORREO ELECTRÓNICO:** [germansetien@hotmail.com](mailto:germansetien@hotmail.com)

## **LEY FEDERAL DEL TRABAJO, UN OBSTÁCULO PARA EL SINDICALISMO DE CLASE EN MÉXICO**

México es el país de la OCDE donde se trabajan más horas anuales (2320 h.) y, al mismo tiempo, es donde menos se paga la hora trabajada (0,6\$/h.). De la misma forma, México es el país donde hay menos trabajadores cubiertos por un contrato colectivo de toda la OCDE (7%) existiendo una tasa de afiliación sindical del 11%.

Existen numerosos factores que pueden explicar la desigualdad latente en México. En este trabajo pretendo demostrar como la legislación laboral mexicana influye en la poca conciencia de clase que tienen los trabajadores mexicanos, y cómo la falta de conciencia y, por ende, la falta de capacidad combativa de la clase trabajadora son claves para el mantenimiento de la situación.

Sin ánimo de querer hacer un análisis histórico del movimiento obrero mexicano, considero importante indicar, a grandes rasgos, cuáles fueron las claves que condujeron a la aprobación de la Ley Federal del Trabajo.

La historia del movimiento sindical en México está totalmente ligada a la formación, desarrollo y consolidación del Estado emergido de la Revolución de 1910-17 y consolidado durante la época del Cardenismo.

Tras una primera etapa mutualista de las primeras organizaciones obreras en la década de los 80 del siglo XIX, el movimiento obrero mexicano tendió hacia un anarquismo combativo en defensa de los derechos de los trabajadores y en oposición al gobierno de Porfirio Díaz. La represión que todos los grupos en el gobierno ejercieron sobre el movimiento que encabezaba Flores Magón, así como una política sectaria hacia el movimiento campesino, llevaron a la liquidación del movimiento anarquista más combativo.

Tras la victoria de los revolucionarios, a los constitucionalistas no les quedó otro remedio que asumir como propias ciertas reivindicaciones sociales del movimiento campesino y obrero, que si bien había sufrido importantes derrotas, no estaba sofocado. De esta forma, la Constitución de 1917 es el acta de fundación de un Estado donde la burguesía tiene un poder endeble y muchas cuentas pendientes: educación, salud, trabajo, tierra, independencia, etc.

El Estado mexicano buscó la manera de organizar desde arriba a un movimiento que de todos modos no podría impedir organizarse. De esta forma bajo el auspicio de Carranza, se funda en Mayo de 1918 la Confederación Regional Obrera de México, con Luis N. morones a la cabeza. Los sindicalistas, que intuían la maniobra no participan en la formación de la CROM o se desprenden de ella y forman el Gran Grupo Central de Trabajadores (CGT), que en un año amenazaban con superar en tamaño y fuerza a la CROM oficial, por lo que Carranza decide su supresión por la vía de la represión en abril de 1919.

La política del Estado se orientó a promover la CROM por doquier, llegando a acuerdos con esa central y desentendiéndose de la CGT u otros movimientos disidentes. Sin embargo, a finales de los años 20 la CROM cayó en desgracia, su apoyo total a la figura de Álvaro Obregón le vale el enfrentamiento con Plutarco Elías Calles y la pérdida de los favores que le permitieron desarrollarse. Se abre entonces una fase de conflictos muy agudos entre el movimiento sindical y el gobierno. La inexistencia de una alternativa patrocinada por el gobierno, que pudiera hacer contrapeso a los movimientos que se desarrollaban en todos los sectores, llevó al Maximato a implementar la represión directa como principal medio de lucha contra las movilizaciones obreras.

Como parte de esa política represiva, se establece en 1931 la Ley Federal del Trabajo, la cual surge con una abierta intención de someter a una rigurosa normatividad la defensa de los intereses de los trabajadores con el fin de establecer un control sobre ellos.

Es destacable por otra parte el influjo que el corporativismo de la Italia fascista de la época tiene sobre esta ley.

### **ELEMENTOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO QUE LIMINTAN EL DESARROLLO DE LA CONCIENCIA DE CLASE Y FAVORECEN EL CORPORATIVISMO**

A lo largo de los años la Ley Federal del Trabajo ha sido modificada, sin embargo algunos capítulos que son fundamentales para el mantenimiento de su espíritu fundacional permanecen inalterados desde 1931.

#### **TRABAJADORES DE CONFIANZA**

##### **Artículo 183.**

“- Los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, ni serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga, ni podrán ser representantes de los trabajadores en los organismos que se integren de conformidad con las disposiciones de esta Ley.”

##### **Artículo 184.**

“- Las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rija en la empresa o establecimiento se extenderán a los trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato colectivo.”

**Artículo 186.** “- En el caso a que se refiere el artículo anterior, si el trabajador de confianza hubiese sido promovido en un puesto de planta, volverá a él, salvo que exista causa justificada para su separación.”

La figura del trabajador de confianza pudo tener un sentido en una economía plenamente industrializada. Sin embargo en el México actual el sector servicios tiene un peso esencial. En la actualidad, en cualquier empresa, cualquier trabajador que tenga cierta responsabilidad está catalogado como trabajador de confianza.

Esta situación tiene dos consecuencias fundamentales:

1. Los trabajadores de confianza no están cubiertos por ningún contrato colectivo de trabajo, carecen de cualquier protección ni seguridad laboral.
2. La clasificación entre trabajadores sindicalizados y trabajadores de confianza provoca una profunda división. Los trabajadores de confianza no se sienten parte de la clase trabajadora, a pesar de ser trabajadores por cuenta ajena. Los trabajadores sindicalizados no perciben como compañeros a los trabajadores de confianza. Esta división entre trabajadores debilita la capacidad de movilización y lucha de la clase trabajadora.

## ORGANIZACIÓN SINDICAL Y PATRONAL

### **Artículo 360.**

“- Los sindicatos de trabajadores pueden ser:

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

IV. Nacionales de industria, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más Entidades Federativas; y

V. De oficios varios, los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte.”

Este artículo normativiza de qué tipo pueden ser los sindicatos. En su apartado V especifica que los sindicatos de oficios varios sólo podrán constituirse cuando, en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte. Por lo tanto, en México los sindicatos nacionales quedan prohibidos; pueden existir confederaciones sindicales pero no sindicatos nacionales. Este hecho produce de facto una especialización de los sindicatos que influye negativamente en la visión de clase que deberían de tener. Los trabajadores que pertenecen a un sindicato concreto, de un gremio concreto, de una zona concreta pierden la visión global de la situación de los compañeros de otros sindicatos, de otros gremios y de otras zonas. Las organizaciones confederales de sindicatos, se convierten en órganos de coordinación de las élites sindicales, son vistas por los trabajadores de forma muy lejana y su propia lógica organizativa les impide llevar a cabo dinámicas conjuntas de lucha.

Los sindicatos nacionales permitirían que un trabajador de la construcción de Querétaro formase parte del mismo sindicato que un profesor universitario de Veracruz. La solidaridad entre compañeros de organización sindical se facilitaría, los problemas de un gremio no serían únicamente de ese gremio sino del conjunto del sindicato. Según su ideología o visión,

existirían diferentes sindicatos nacionales, pero en momentos decisivos la unidad de acción de la clase trabajadora es más factible coordinándose 5/6 sindicatos y no 200/300.

Un hecho objetivo que demuestra que el tipo de organizaciones sindicales promulgadas por la Ley Federal del Trabajo perjudica la unidad de acción sindical, es que los trabajadores mexicanos no hacen uso de la herramienta principal que tiene la clase trabajadora para la defensa de sus derechos, la huelga general.

### **Artículo 361**

.”- Los sindicatos de patronos pueden ser:

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

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

Al contrario de los sindicatos de los trabajadores, las organizaciones empresariales si tienen la posibilidad de organizarse a nivel nacional, tienen la posibilidad de tomar decisiones conjuntas sobre temas importantes con mucha más facilidad que los sindicatos, y pueden ejercer presión sobre el poder político cuando éste toma decisiones que les perjudican.

## LEGALIZACIÓN DE LOS SINDICATOS

### **Artículo 365.**

“- Los sindicatos deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local.

### **Artículo 366.**

“- El registro podrá negarse únicamente:

I. Si el sindicato no se propone la finalidad prevista en el artículo 356;



II. Si no se constituyó con el número de miembros fijado en el artículo 364; y

III. Si no se exhiben los documentos a que se refiere el artículo 365.”

**Artículo 369.**

“-El registro del sindicato podrá cancelarse únicamente:

I. En caso de disolución; y

II. Por dejar de tener los requisitos legales.

La Junta de Conciliación y Arbitraje resolverá acerca de la cancelación de su registro.”

Tomando en cuenta estos tres artículos en su conjunto, se observa que la existencia legal de los sindicatos está en manos del Estado. La ley marca qué requisitos tienen que cumplir los sindicatos para ser legalizados y a su vez a través de la interpretación de los supuestos para no registrarlos, se confiere al Estado la potestad de autorizar o no la existencia de un sindicato. En consecuencia, en el supuesto de que un sindicato nazca con vocación de contrapoder, lógicamente el poder establecido no lo autorizará. Estos artículos son probablemente la mayor garantía para que perdure en México el sistema corporativo.

**CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO, NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

**Artículo 388.**

- Si dentro de la misma empresa existen varios sindicatos, se observarán las normas siguientes:

I. Si concurren sindicatos de empresa o industriales o unos y otros, el contrato colectivo se celebrará con el que tenga mayor número de trabajadores dentro de la empresa;

II. Si concurren sindicatos gremiales, el contrato colectivo se celebrará con el conjunto de los sindicatos mayoritarios que representen a las profesiones, siempre que se pongan de acuerdo.

En caso contrario, cada sindicato celebrará un contrato colectivo para su profesión; y

III. Si concurren sindicatos gremiales y de empresa o de industria, podrán los primeros celebrar un contrato colectivo para su profesión, siempre que el número de sus afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que formen parte del sindicato de empresa o de industria.

**Artículo 395.**

“- En el contrato colectivo, podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión.”

Estos artículos favorecen que solo exista un sindicato en la empresa. Tan solo concede la potestad de negociación al sindicato mayoritario y a través de la cláusula de exclusión le permite a dicho sindicato que todos los trabajadores que se incorporen a la empresa se vean en la necesidad de afiliarse al sindicato mayoritario. Del mismo modo, limitan la libertad sindical y fuerzan a los trabajadores a refugiarse en el sindicato. El sindicato, en lugar de ser una herramienta de la clase trabajadora para luchar por sus derechos, pasa a ser un salvoconducto. La inexistencia de libertad sindical dando todo el poder a un sindicato único favorece al mismo tiempo la corrupción.

**DERECHO DE HUELGA**

**Artículos 920/938.**

El derecho de huelga lo regulan en México nada menos que 18 artículos de la Ley Federal del Trabajo. La junta de conciliación y arbitraje es el órgano administrativo que valida o no

la legalidad de una convocatoria de huelga. Con el derecho de huelga sucede lo mismo que con el registro de los sindicatos, es el Estado el que autoriza o no la huelga. La ilegalidad o no de una huelga refleja si esa huelga toca los vectores del poder establecido puesto que la huelga se puede declarar ilegal desde el poder.

## **APLICACIÓN PRÁCTICA. INFLUENCIA DE LOS ELEMENTOS DESCLASADORES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

El ámbito de confrontación natural entre los intereses de los trabajadores y de la patronal es la negociación colectiva. La regulación del marco en el que un trabajador va a prestar su fuerza de trabajo a un empresario es la clave para determinar si las relaciones laborales serán equilibradas o abusivas en un sentido u otro. A continuación voy a detallar los elementos que componen este marco de negociación colectiva:

### **-Marco jurídico:**

Es el marco legal a través del cual se debe desarrollar la negociación colectiva, es el campo de juego donde tienen que jugar los contendientes. Su elaboración corresponde al poder legislativo, en el caso de México estaríamos hablando de la Ley Federal del Trabajo.

### **-Ámbito de aplicación:**

El ámbito de aplicación se refiere a la empresa o sector a la que afecta la negociación. En México el ámbito de aplicación está condicionado por los intereses del sindicato que tiene la potestad de negociar.

### **-Prioridad aplicativa:**

Para que se dé una negociación colectiva avanzada, es fundamental que este recogida en la legislación laboral la prioridad aplicativa. En la Ley Federal del Trabajo no lo está. La prioridad aplicativa jerarquiza los contratos colectivos de trabajo, y para que los trabajadores

con menos capacidad organizativa estén protegidos, es vital que el orden aplicativo vaya desde el más general al más particular y no a la inversa.

**-Actores:**

-La administración:

La función de la administración pública es facilitar elementos de mediación para la consecución de acuerdos y velar por el cumplimiento del ordenamiento jurídico, en ningún caso tomar parte excepto cuando se negocie en el ámbito de empresas públicas o administraciones donde tomará el papel de la patronal.

En el caso de México, la administración, a parte de mediar, autoriza o no a los representantes de los trabajadores y fiscaliza su capacidad de movilización por medio de la huelga.

-Patronal:

En el ámbito de la negociación en la empresa, el empresario designará a sus representantes en la negociación. Cuando estemos ante una negociación sectorial, los diferentes empresarios constituirán asociaciones empresariales en las cuales se verán representados en función de su peso en el sector.

-Los sindicatos.

La representación de los trabajadores en la negociación colectiva la realizarán los sindicatos. Para que se dé una correcta representación de los intereses de los trabajadores en la mesa, los sindicatos deberán cumplir ciertos requisitos:

\*Democracia sindical: Los sindicatos deben tener mecanismos democráticos para la elección interna de sus representantes. A su vez es imprescindible la transparencia a la hora de discutir sus propuestas con la afiliación y de dar cuentas de los resultados de la negociación.

\*Competencia sindical: Para que los sindicatos ejerzan su papel sin caer en prácticas corporativistas o directamente corruptas, es imprescindible que exista la competencia sindical. Tanto dentro de una empresa como a nivel sectorial, los trabajadores deben de gozar de total libertad para sindicalizarse en el sindicato que prefieran. Así mismo los diferentes sindicatos deben ser libres para presentarse a procesos electorales sindicales. La legislación laboral debe tener establecido el procedimiento para la celebración de elecciones sindicales y su normativa.

En México la Ley Federal del Trabajo impide que se dé una competencia sindical.

**-Practica negociadora de un sindicato de clase:**

Cuando comienza la negociación de un contrato colectivo de trabajo el sindicalismo de clase debe ejercer sus responsabilidades como defensor de los intereses de la clase trabajadora:

-Debe tener en cuenta las condiciones laborales del conjunto de la plantilla, no solo de los afiliados del sindicato. Para ello es imprescindible la libertad y competencia sindical así como la desaparición de la división entre los trabajadores de confianza y los sindicalizados.

-La negociación no la pueden hacer solo los líderes sindicales, los trabajadores tienen que ser parte activa de la negociación aportando sus ideas y estando al corriente de la marcha de la negociación, el sindicato es una herramienta al servicio de los trabajadores no un poder fáctico en el que cobijarse o del que obtener prebendas.

-En el caso de iniciar movilizaciones por falta de acuerdo, la solidaridad es un elemento fundamental. El fraccionamiento sindical merma la solidaridad, cuando el sindicato es nacional y confederal tiene mucha más fuerza para apoyar a los compañeros que están

luchando. Un sindicato de clase no puede sentir ajena la lucha que se esté llevando a cabo en cualquier centro de trabajo.

La negociación colectiva es un ejemplo en el que se visualiza bien las trabas que la Ley Federal del Trabajo impone al sindicalismo de clase. Si no se puede ejercer un sindicalismo de clase en el ámbito que más afecta a los trabajadores ¿Cómo se va a extender la conciencia de clase?

### **DESCLASAMIENTO DE LOS TRABAJADORES MEXICANOS**

Los trabajadores mexicanos no trabajan 2,320 horas anuales por gusto y seguro que prefieren cobrar más que 0,6 \$ la hora. No nacen queriendo ser trabajadores de confianza. Sus líderes sindicales no son corruptos por ser mexicanos. En definitiva los trabajadores mexicanos no tienen un gen que haga que pierdan la conciencia de clase al contrario del resto de los trabajadores del mundo.

El desclasamiento de los trabajadores mexicanos tiene que ver con factores que están dados como la legislación laboral. Una ley que fue creada para el control de los trabajadores con el objetivo de que fueran parte activa en el proyecto de Estado corporativo, no puede servir en un contexto de apertura democrática del sistema. Un sistema en el que el poder político el económico y las organizaciones obreras formaban parte de un mismo corpus, solo puede dar como resultado la perversión del sistema político y la deslegitimación del movimiento obrero.

La ley Federal del Trabajo impulsa la deslegitimación del movimiento obrero. Resumiendo lo que he indicado en el texto, favorece la división entre los trabajadores, evita la transparencia y la competencia entre los sindicatos favoreciendo de ese modo la corrupción y coarta la capacidad de movilización de los trabajadores fiscalizando el derecho a la huelga. Estos factores dan como resultado un ejercicio del sindicalismo que poco tiene que ver con

la defensa de la clase obrera en su conjunto y traslada a la sociedad la sensación de que los sindicalistas son un atajo de corruptos que solo se preocupan de sus propios intereses. El movimiento obrero queda pues muy deslegitimado ante la sociedad.

Si los encargados de hacer pedagogía entre los trabajadores para que se sientan parte de una clase que se tiene que emancipar, son vistos de esa forma por los propios trabajadores, ¿Cómo no se va a perder la conciencia de clase? No es una cuestión de genes...es la existencia de ciertas condiciones que favorecen el hecho.

La debilidad del movimiento obrero se traduce en la incapacidad de hacer frente a una desigualdad cada vez mayor. El número de trabajadores que son pobres es cada vez mayor, los que trabajan en la informalidad son incontables, los desempleados no tienen quien les defienda...las medidas de contrapoder ante el capital y sus representantes son muy escasas y estos son los resultados.

La modificación de la Ley Federal del Trabajo en los aspectos que he resaltado no significa que con ello se dé solución a todos los problemas del país, pero si traería consigo una serie de cambios que serían interesantes:

Si se derogara la posibilidad que tiene el Estado de aprobar el registro de los sindicatos, probablemente se facilitaría la entrada en escena de nuevos actores críticos con el funcionamiento de los sindicatos oficialistas y provocarían cambios.

Si se añadiera una normativa de elecciones sindicales y se derogara la imposición de que solo pueden negociar los contratos colectivos de trabajo un sindicato por empresa, se democratizarían las relaciones laborales, los sindicatos se verían en la obligación de cortar

con las prácticas corruptas pues de lo contrario los trabajadores podrían elegir a otros representantes.

Si existiera la posibilidad de crear sindicatos nacionales y derogar los artículos que tienen que ver con los trabajadores de confianza, las organizaciones obreras serían mucho más solidarias y tendrían mayor poder para hacer frente a los empresarios, a los poderes económicos y a los gobiernos.

Si se modificaran los artículos que tratan sobre el derecho a la huelga, y esta fuera libre, los gobiernos se lo pensarían dos veces antes de hacer según qué cosas.

En definitiva, si se modificaran ciertos condicionantes, los trabajadores mexicanos podrían recuperar paulatinamente la conciencia de clase, un nuevo movimiento obrero podría tener el peso que debería y la balanza de la desigualdad se equilibraría lo cual sería beneficioso en todos los sentidos para el país.

### **DESDE LA CONCIENCIA, VALENTÍA PARA TRANSFORMAR**

La autocrítica es fundamental en toda persona, movimiento u organización que busque el progreso. El individualismo y la apatía ante los acontecimientos sociales son características de la mayoría de las personas que conforman la sociedad mexicana, que no son otras que los trabajadores.

Siguiendo con el concepto de autocrítica, las personas que buscan el progreso deben reflexionar sobre el porqué de la falta de valores como la solidaridad o la fraternidad entre los trabajadores del país. En ese proceso de reflexión, la valentía es un elemento indispensable. No se ha de tener miedo a impulsar transformaciones que afecten a los que se supone que son los defensores de la clase trabajadora.



No hay que olvidar nunca cuáles son los objetivos que impulsan la formación del movimiento obrero. El primero de ellos tiene que ver con el objeto de este trabajo. Con trabajadores que no tengan conciencia de clase, no se puede impulsar ningún proceso transformador que beneficie a la clase trabajadora. Por lo tanto, por todo lo expuesto en este documento, considero imprescindible analizar los factores que impiden el desarrollo de la conciencia de clase entre los trabajadores mexicanos, entre los que se encuentra la Ley Federal del Trabajo.

### **Bibliografía**

1. La izquierda socialista (<http://www.laizquierdasocialista.org/los-sindicatos-en-mexico>). Septiembre 2007. Corriente Marxista Internacional
2. Gall, Olivia. 2012. Trotsky en México. Editorial Itaca
3. Ipar-hegoa. Febrero 2010. “Claves de la negociación colectiva”
4. Web oficial OCDE (<http://stats.oecd.org/>)