

683
2º



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTONOMA DE MEXICO

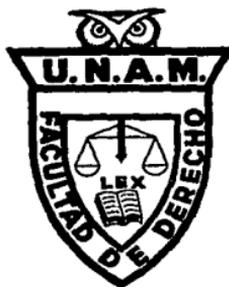
FACULTAD DE DERECHO

LOS SINDICATOS EN EL DERECHO
LABORAL MEXICANO

T E S I S

Que para obtener el Título de
LICENCIADO EN DERECHO
presenta

FELIX PEREZ AMADOR



México, D. F.

1992

FALLA DE ORIGEN



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCION	1
CAPITULO I: ANTECEDENTES	
1.1. El sindicato	5
1.2. El derecho del trabajo	24
CAPITULO II: EL SINDICALISMO MEXICANO	
II.1. El derecho del trabajo en México	30
II.2. La libertad sindical	31
II.3. Derechos sindicales	38
II.4. Los sindicatos, los partidos políticos y la democracia	39
II.5. Las instituciones sindicales	44
CAPITULO III: EL MARCO JURIDICO	
III.1. La Constitución de 1917	52
III.2. La institucionalización sindical	56
III.3. La organización sindical	62
III.4. La naturaleza jurídica	73

CAPITULO IV: LOS SINDICATOS Y LOS SECTORES PUBLICO Y PRIVADO	
IV.1. El control estatal y la vida sindical	75
IV.2. Legislación comparada	77
IV.3. La vocación política del control estatal	83
IV.4. El sector privado	85
IV.5. El sector público.....	87
CAPITULO V: OBJETIVO Y FUNCIONAMIENTO DE LOS SINDICATOS	
V.1. La representación sindical	89
V.2. El funcionamiento interno	93
V.3. La solidaridad sindical	97
V.4. Las relaciones laborales	98
V.5. El derecho de huelga	109
V.6. La participación política de los sindicatos	119
V.7. Las prohibiciones legales	120
V.8. La disolución de los sindicatos	121
V.9. Paralelismo sindical	122
CAPITULO VI: CONCLUSIONES	124
BIBLIOGRAFIA	128

INTRODUCCION

El tema "Los Sindicatos en el Derecho Laboral Mexicano" es de vital importancia, si aceptamos que el derecho colectivo del trabajo es un aspecto en cuyos enunciados se aceptan en ocasiones definiciones apriori y limitativas de las instituciones que le integran; también, es indispensable saber manejar el concepto de esta rama del derecho laboral que abarca a los tres sujetos de las relaciones jurídicas del trabajo: trabajador, patrón y Estado. Unidos entre sí, donde no podríamos hacer abstracción de uno de ellos, para tener integradas las bases fundamentales para el desarrollo de esta tesis, en la que trato de adentrarme en la zona donde la controversia en torno a los problemas de las agrupaciones gremiales adquiere particularmente en nuestros días signos verdaderamente dramáticos, a consecuencia de los impactos de la crisis económica del sistema capitalista y de los que se aferran a cuestionar y reprimir a los trabajadores cuando se trata del natural, libre y democrático ejercicio del derecho de asociación sindical que como premisa histórica les corresponde como un derecho conquistado a sangre y fuego a todos los que con su esfuerzo físico e intelectual impulsan, por vía de las organizaciones sociales y políticas, el desarrollo de pueblos y naciones.

El acopio de elementos históricos y jurídicos fundamentados en nuestra Carta Magna, resultan interesantes para la estructuración y seguimientos de los antecedentes que contemplan el escabroso transitar de la clase obrera por los caminos de la persecución, represión-prohibición, pasando por el

acoso y la tolerancia hasta llegar al reconocimiento de la organización sindical en sus bases centrales; el derecho a la libertad de asociación, de huelga y de contratación colectiva, cuestión ésta con la concepción del contrato colectivo del trabajo, es en rigor y en derecho, un pacto.

Las consideraciones que se presentan sobre las proyecciones jurídico-sociales, profesionales y económicos de la clase trabajadora, vistas y realizadas legalmente en el conjunto de la institucionalidad nacional e internacional, van más allá de reglamentar normas respecto a las relaciones de trabajo, incluyendo además una serie de condiciones, derechos y obligaciones estipuladas en la Ley Federal del Trabajo que se aplican a todos los trabajadores de una misma empresa o rama de la industria, aún sin pertenecer a un mismo sindicato, tal es el caso del contrato ley.

Del análisis del derecho laboral mexicano resulta obvio que la lucha obrera posibilita el reconocimiento del derecho de asociación y huelga, generando los elementos esenciales del derecho sindical para dar paso al contrato ley investido como fuente del derecho del trabajo mediante la discusión y firma de un documento en el que se establecen las normas, derechos y obligaciones respecto a las condiciones de trabajo entre dos partes históricamente antagónicas desde el punto de vista socio-económico: los patrones y los sindicatos.

Para el mundo contemporáneo, el sindicato es el portador de la idea de comunidad; los sindicatos son titulares de un interés colectivo que en el pasado se llamó el interés profesional que trasciende los intereses individualistas de cada uno de sus miembros; por eso, el contrato colectivo no se

celebra solamente para los trabajadores presentes, sino para todos los que en el futuro ingresen a la empresa, de tal suerte que el derecho que crean traspasa las relaciones de trabajo vigentes. El interés colectivo aparece con mayor prestancia en el fin mediato del movimiento sindical.

El derecho del trabajo no es ni podrá ser un estatuto estático, por el contrario está en evolución permanente; y por lo tanto, el derecho sindical como parte del derecho laboral mexicano sufre la consecuencia de los cambios que se producen en la vida social y en las relaciones económicas y jurídicas.

El legislador dividió la Ley Federal del Trabajo vigente en ocho partes, corresponde a la tercera de éstas, el tratamiento de las relaciones colectivas, integradas por los capítulos sobre coalición, sindicatos, federaciones, confederaciones, contratos colectivos de trabajo, reglamento interior de trabajo, contrato ley o contrato obligatorio. La modificación, suspensión y terminación de las relaciones colectivas de trabajo, para concluir con la huelga.

Como el propósito no es solamente apuntar sobre la integración del derecho sindical, sino también las instituciones que este derecho genera, resulta pertinente expresar, aunque sea en forma breve, las causas que la precedieron, observando un orden más o menos jerárquico respecto de cada una de ellas y que en su devenir plasmaron un haz de disciplinas jurídicas de derechos sociales en la Constitución de Querétaro de 1917 en los artículos 27 y 123 apartado "A". Normas protectoras o tuitivas tanto de los campesinos como de la clase trabajadora.

El derecho del sindicalismo mexicano, así como el desenvolvimiento de las relaciones obrero-patronales, trajo como consecuencia inmediata que se generaran en el marco de las relaciones colectivas, instituciones tales como el contrato colectivo de trabajo, el reglamento interior de trabajo, el contrato ley o contrato obligatorio y la huelga, cuyo rango constitucional viene a garantizar entre los factores de la producción, capital y trabajo, la seguridad de una permanente paz entre estas dos clases.

Estas previas consideraciones y otras más se confirman en el desarrollo de la presente tesis.

CAPITULO I

ANTECEDENTES

1.1. EL SINDICATO

A manera de inicio nos permitimos transcribir un folleto relativo al centenario del sacrificio de los Mártires de Chicago, editado por el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación, el cual nos parece sumamente interesante, y posteriormente dar nuestro punto de vista al origen y desarrollo del movimiento sindical a nivel mundial.

"... Según los métodos que adoptaron las formas de producción, la historia ha presentado diferentes etapas. En el caso específico del siglo XIX, éste testifica la consolidación del sistema capitalista y a la vez la manifestación de sus contradicciones fundamentales.

La máquina - factura desde mediados del siglo XVIII, marcó el despunte de la industrialización de los países europeos y Estados Unidos; y, permitió establecer un nuevo orden, cuyas características pueden enunciarse de la siguiente manera:

- Acentuado incremento en los índices de producción.
- Fortalecimiento del comercio mundial e intensificación en la extracción de materia prima.

- Reajuste en el dominio del espacio geopolítico y económico del mundo para garantizar la gran productividad y su necesaria comercialización.
- Competencia comercial y bélica entre los países industrializados.
- Crisis cíclicas del sistema.
- Concentración de la riqueza.

Todo lo anterior permite establecer, como ley social plenamente demostrada, la existencia de dos clases sociales: la poseedora de la riqueza y el poder y los trabajadores, entendiéndose por éstos a todos aquellos que realizan una tarea socialmente útil sin explotar en su beneficio el trabajo de ningún otro ser humano.

La riqueza de las naciones desarrolladas y de los imperios coloniales está basada en la explotación de los trabajadores de los países y de las colonias que se adjudicaron.

Al final del siglo XIX y principios del XX, el capitalismo se encuentra en la fase superior de su desarrollo, caracterizado por el papel preponderante de los monopolios, la función del capital bancario con el industrial que da origen al capital financiero y a la poderosa oligarquía que lo domina, la que no conforme con sus ganancias nacionales inicia la exportación de capitales y, como consecuencia de lo anterior, el reparto del mundo entre las grandes potencias capitalistas, reparto que por otra parte condujo a la lucha ante esas potencias, cada una de las cuales quería obtener la mayor tajada.

No sólo conquistaron territorios fundando colonias, sino también establecieron zonas de influencia; sin embargo, esta distribución nunca fue estable ni respetada, lo que inevitablemente provocó las guerras interimperialistas.

Al iniciarse el presente siglo, Inglaterra era el mayor imperio colonial; pues tenía casi la mitad de las posesiones coloniales del mundo, aproximadamente un 45.0%.

Francia era la segunda potencia colonial.

Estados Unidos, respetando la independencia formal de América Latina, penetró en ella económicamente, desarrollando la forma más elevada del imperialismo financiero, mediante el cual explotó y explota a nuestros pueblos convirtiéndolos en dependientes del capitalismo norteamericano.

Frente a estos tres imperios, Bélgica y Holanda constituyeron los llamados imperios menores que se formaron aprovechando aquellos territorios que los anteriores quisieron dejarles.

Por otra parte, Alemania, Italia y Japón que lograron tardamente su integración, emergen como países capitalistas que al buscar su expansión, encuentran los mejores territorios ocupados; por eso reclamaron una distribución del mundo que les permitiera consolidarse como imperios.

La explotación de las colonias y zonas de influencia no es sólo el aprovechamiento de los recursos naturales de estos territorios, sino de los nativos, todo en beneficio de las metrópolis capitalistas; pero, al mismo tiempo, dicha utili-

zación significa el desarrollo de las relaciones capitalistas en esos países, en muchos de los cuales la clase obrera local nace antes que la burguesía industrial nativa.

Sin embargo, los trabajadores en dichas colonias eran, en su mayoría analfabetas, condición que facilitó su explotación y que la burguesía tanto la imperialista como criolla, trató de perpetuar.

La burguesía nativa, buscando su desarrollo, chocaba constantemente con la dominación imperialista en todas partes, pues ésta controlaba los grandes rubros de la economía, imponiendo las reglas del juego.

Todo ello generó antagonismo entre los pueblos de esos países y sus explotadores imperialistas, despertando los sentimientos de liberación nacional que se manifestaban en forma de lucha antiimperialista y descolonizadora.

Esta condición provoca las revoluciones democrático-burguesas de principios de siglo, en las que la lucha de la burguesía industrial nativa tenía un carácter nacional antiimperialista por lo que sus éxitos importaban a todas las clases de la sociedad, motivo por el cual se ve luchar unidos burgueses y obreros de los países coloniales que buscaban su liberación (ejemplos: la revolución iraní de 1905; la revolución mexicana de 1910 y la revolución china de 1911).

En este panorama falta de narrar cuál era la situación de los trabajadores, para quienes desde luego la prosperidad y la abundancia, tan contadas por la burguesía, no alcanzaban a llegar pese a todas las luchas libradas en el siglo XIX. La

justicia social tan anhelada no había podido lograrse, pues los bajos niveles de vida de las grandes masas de trabajadores, parecían burlarse de los maravillosos avances científicos, tecnológicos e industriales, logrados en el siglo XIX y de las riquezas generadas por ellos.

La revolución industrial convirtió a los antiguos campesinos-siervos, en obreros-siervos, pues las leyes que libraron la servidumbre feudal, también les dieron la libertad de morir de hambre, ya que carentes de propiedad y sin valor, en la ciudad, sus conocimientos rurales pasaron a depender del capitalista dueño de los medios de producción, quien podía despedirlos a su arbitrio, pagarles lo que quisiera, hacerles trabajar largas jornadas, sin día de descanso alguno.

Moraban hacinados en habitaciones mal construidas, sin los servicios sanitarios elementales, lo que sumado a su crónica desnutrición, hacía proliferar, entre los trabajadores, las enfermedades. En esas condiciones la promiscuidad, la corrupción y el vicio eran cosa corriente.

Los promedios de vida eran de 17 años para los obreros y 38 para los ricos; es decir, más del doble.

De esta situación de explotación, miseria y abandono que vivían los trabajadores, quisieron sacarlos los políticos, filósofos y filántropos para evitar revueltas y de paso asegurarles la redención; pero, estas fueron acciones aisladas, parciales y utópicas las más de las veces.

Entonces, los obreros comprendieron que los únicos a quienes realmente interesaba beneficiar a los trabajadores, era a los trabajadores mismos; por eso, decidieron asociarse en sindicatos convirtiendo a éstos en su instrumento de lucha para alcanzar sus reivindicaciones.

La respuesta de la burguesía fue declarar ilegales todas las actividades sindicales. El mayor ejemplo de esta actitud la tenemos en el juicio espurio y ridículo que en contra de los justamente llamados "Mártires de Chicago" se efectuó en esa ciudad norteamericana en el año de 1886, por haber participado en la manifestación del primero de mayo de ese año, demandando el establecimiento de la jornada de trabajo de ocho horas.

La mejor calificación de las leyes antiobreras vigentes en el siglo XIX, la tenemos en el último pensamiento de uno de los Mártires de Chicago, Jorge Engel, quien antes de ser llevado a la horca expresa:

"Vuestras leyes están en oposición con las de la naturaleza, y mediante ellas robáis a las masas el derecho a la vida, a la libertad y al bienestar".

Esta misma situación se mantuvo durante casi todo el siglo XIX.

Es así como se inicia en el mundo, el movimiento sindical, mismo que se deriva de la contradicción social fundamental del sistema capitalista, pues en él está presentada la

lucha entre los obreros para alcanzar sus reivindicaciones y los patrones por escamotearlas¹.

ORIGEN Y DESARROLLO DEL MOVIMIENTO SINDICAL

Con base en lo anteriormente anotado y desde nuestro particular punto de vista, el movimiento sindical tiene su origen en la toma de conciencia de los trabajadores, de que sólo la acción conjunta y ordenada puede darles fuerza necesaria para alcanzar sus reivindicaciones.

Para la segunda mitad del siglo XIX, los trabajadores habían aprendido que la fuerza de su acción se basa en la unidad que puedan establecer; mientras más grande y sólida sea su unidad, mayores posibilidades de éxito tendrán sus luchas reivindicadoras.

Para llegar a esta situación, los trabajadores hubieron de librar arduas batallas, soportar crueles represiones, alcanzar éxitos y sufrir derrotas. Estos avances y retrocesos les han permitido acumular mayores experiencias, lo que se ha traducido en pasos cada vez más sólidos en la lucha por alcanzar la reivindicación total. Así, han transitado por el ludismo, el mutualismo, el cartismo, el cooperativismo, el sindicalismo idealista y pequeño burgués, hasta arribar al sindicalismo revolucionario; y de éste a la búsqueda de la

¹.- Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación, Cien años de lucha. (Folleto) Editorial Magisterio. México, 1986. p. 5.

unidad internacional de los trabajadores. Porque sabemos que la liberación y reivindicación de la clase trabajadora no será completa mientras subsista en algún lugar del mundo, la explotación del hombre por el hombre.

- El Ludismo, movimiento espontáneo y transitorio, significó el primer paso en la identificación de nuestros enemigos de clase, pues aunque fracasó, y no podía ser de otra manera, nos permitió comprender que no son las máquinas ni los adelantos tecnológicos los que producen el desempleo y la explotación, sino el manejo que de ellos hacen sus dueños, los burgueses, y que el Estado en los países capitalistas, es un aliado y servidor natural de los explotadores.

- El Mutualismo, al procurar la cobertura de algunos aspectos de la "Seguridad Social" y la convivencia de los trabajadores, contribuyó a la formación y fortalecimiento de su conciencia de clase; los trabajadores al encontrarse frente a un patrón se dieron cuenta que unidos podían alcanzar la reducción de la jornada de trabajo, aumento de salarios, instrucción y otras más; pero además, por ser una organización permanente, el mutualismo a que los intereses fueron identificados como intereses de clase.

- El Cartismo, tiene el valor de ser el primer movimiento político obrero de carácter nacional; enseñó que los trabajadores representan el número mayor de habitantes de cualquier nación y que el sufragio universal, directo y secreto, constituye una poderosa arma que podemos usar para llevar el triunfo a cualquier candidato o gobierno que garantice el beneficio de la clase trabajadora.

- El Cooperativismo, ha enseñado que es posible la gestión democrática de las empresas, la supresión de los patrones y capataces, y que los trabajadores son capaces de organizarse sin ellos y lograr que los beneficios del esfuerzo común se distribuyan entre quienes participan en la generación de la riqueza. La limitación que esta organización presenta, es que con facilidad puede caerse en el lucro y en la explotación de otros trabajadores, aburguesando a los socios originales. Por eso, se le considera como un paliativo y no como el instrumento para acabar con la contradicción entre el capital y el trabajo.

- El Sindicalismo, entendemos por sindicato la asociación formada para la defensa de los intereses comunes a todos los asociados. También, por sindicalismo entendemos la acción conjunta de los sindicatos obreros a favor de los agremiados

que trasciende el área de las relaciones obrero patronales extendiéndose a las áreas económica, política, social, cultural y las demás de la actividad humana. Tiene su origen en la segunda mitad del siglo XIX.

Según los fines y estructura de los sindicatos, podemos decir que existen diversos tipos que se pueden agrupar en dos: el reformista y el revolucionario.

El primero propone la colaboración de las clases, sostiene la teoría de la transformación pacífica por la vía democrática, busca asimilarse al sistema más que transformarlo, sus demandas están contra las consecuencias de la explotación, pero no contra las causas que la originan, y sólo busca condiciones ventajosas para la venta de la fuerza de trabajo y mejorar las condiciones de los trabajadores.

El sindicalismo revolucionario es sencillamente anticapitalista, pero no aísla su lucha reivindicatoria de su acción política y el contexto histórico y socio cultural en el que se actúa, puesto que sabe que la conciencia sindical puede variar según el contexto que enmarca.

Considera que los sindicatos son al mismo tiempo, parte y oposición del sistema capitalista, porque su sola existencia plantea una amenaza a la estabilidad del mismo, ya que en sí encierra la rebelión de los trabajadores, por leve que sea, contra sus privaciones y potencialmente contra las bases fundamentales del sistema que lo produce, tolera y protege.

El sindicalismo revolucionario representa lo mismo una reacción contra la explotación capitalista que un instrumento para la lucha ulterior por el poder político y el control del Estado, por eso señala como tarea el que la lucha se dé simultáneamente en la teoría y en la práctica, afirmando que un problema teórico sólo puede resolverse con la práctica de la lucha misma. Aspira a la transformación revolucionaria de la sociedad y a convertirse en núcleo y vanguardia del partido que agrupe a los trabajadores y a sus aliados para cumplir con esta aspiración.

El anarcosindicalismo, que algunos consideran revolucionario por ser declaradamente anticapitalista y partidario de la violencia, es en realidad un producto del pensamiento pequeño burgués que es más una concepción de orden moral que una doctrina proletaria, pues no tiene en cuenta la realidad en que se desenvuelve y coloca a la libertad individual por encima de todo: sentimentalmente puede ser considerado revolucionario, pero en la práctica conduce al proletariado a su derrota.

Así, se ha venido desarrollando el sindicalismo, librando batallas ideológicas y prácticas, señalando metas, corrigiendo rumbos, desechando funciones ya superadas y buscando nuevas tareas que cumplir en beneficio de los trabajadores, entre las que destaca en esta hora crítica en que la humanidad se ve amenazada con su desaparición como producto de guerra, la lucha por la paz y la cooperación internacional, porque sabemos que las guerras sólo perjudican a los trabajadores de los pueblos que las padecen porque son ellos mismos quienes mueren ante los ejércitos a que se enfrentan.

EL MOVIMIENTO SINDICAL EN MEXICO

Durante todo el periodo colonial las clases laborales del campo, vivían sujetas a la condición de siervos y las de las industrias a la organización gremial con sus ordenanzas limitativas. Sin embargo,

"... el primer gremio que se organiza en la Nueva España (México), es el de bordadores en el año de 1846. y el primer movimiento de huelga (no en el sentido moderno y legal del término) fue el de los músicos de la Catedral de la Ciudad de México en 1582; hacia finales de la colonia, 1776, tiene lugar el movimiento de los mineros de las minas propiedad de Don Pedro Romero de Terreros, en Pachuca y Real del Monte, que suspenden sus labores exigiendo el restablecimiento del sistema de partido para remunerarles el excedente de extracción mineral"².

Las primeras manifestaciones de solidaridad proletaria en nuestro país se encuentran en el mutualismo. Las primeras sociedades mutualistas se fundan en el año de 1853. Aunque el mutualismo siguió desarrollándose, las capas más avanzadas del proletariado pronto comprendieron que éste no respondía a las necesidades de su lucha reivindicatoria y buscaron en el cooperativismo la solución; este hecho es el resultado de la supervivencia del pensamiento pequeño burgués de los artesanos y campesinos, recién transformados en obreros asalariados.

².- Op. Cit. p. 11.

Previo al establecimiento de la dictadura porfirista y a su papel de guardián del capitalismo extranjero, tuvieron lugar en México tres hechos de indudable trascendencia para el desarrollo posterior del movimiento sindical, esos hechos fueron:

- La fundación del Círculo de Obreros de México, el 16 de septiembre de 1872.
- El consejo del Círculo de Obreros de México, celebrado el 20 de noviembre de 1874.
- El Primer Congreso Nacional Círculo de Obreros de México en el cual se pronuncia a favor de la candidatura de Don Sebastián Lerdo de Tejada, hecho que indiscutiblemente influyó en la actitud que hacia los obreros mantendría el general Díaz.

Aunque en ninguna parte de la legislación, vigente durante la dictadura, existía la prohibición expresa de la asociación de trabajadores, la existencia del artículo 925 del Código Penal imponía penas de arresto y multa a quienes emplearan algún modo de violencia física o moral para subir los salarios o jornales de los operarios, dicho artículo cancelaba en la práctica el derecho de huelga e impedía la libre asociación de los trabajadores, puesto que toda organización que pretendía la defensa de los intereses de clase o gremiales requería de un orden jurídico que tolerara su existencia y que estableciera las bases para su libre desarrollo y constante mejoramiento.

Es, en la primera década del presente siglo, cuando se inician los más sólidos intentos por organizar sindicalmente a los obreros; en este aspecto destaca la tarea realizada por los miembros del Partido Liberal Mexicano y de manera especial por los hermanos Magón; "... primero de julio de aquel año (1906) Ricardo Flores Magón, Antonio I. Villarreal, Juan y Manuel Sarabia, Librado Rivera y Rosalío Bustamante, firmaron en San Luis Missouri el Programa del Partido Liberal, el documento político más importante de aquella época, que abarcó toda la problemática social, económica, política y jurídica de la nación en los años finales del porfiriato"¹.

Es también en la primera década de este siglo cuando prolifera la prensa obrera y de oposición al régimen porfirista, entre la cual destaca la generación del "AHUIZOTE", y el periódico "REGENERACION", órgano del Partido Liberal Mexicano.

Los más importantes movimientos huelguísticos de la primera década de este siglo fueron: el de los torcedores de tabaco de la fábrica "Valle Nacional" en 1905; el de los obreros mineros de Cananea en el mismo año y el de los obreros textiles de Puebla, Veracruz, Jalisco, Querétaro, Oaxaca y el Distrito Federal que se iniciara en 1906 y concluyera trágicamente el 7 de enero de 1907, cuando los obreros se negaron a acatar el laudo presidencial y se lanzaron sobre la tienda de raya de Río Blanco, siendo masacrados unos y los sobrevi-

¹.- CUEVA, Mario de la; El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II, 5ta. Edición. Editorial Porrúa. México, 1969. p. 26.

vientes enviados a prisión o a un exilio interno en la tierra de Quintana Roo.

El ataque a la tienda de raya se explica porque los trabajadores veían en ella el símbolo de su explotación y perpetuación de su condición servil.

El sacrificio de estos trabajadores mexicanos, como el de los asesinados en Chicago, fue conmemorado por primera vez en México durante la jornada del primero de mayo de 1913.

La revolución trajo un significativo cambio para las condiciones de vida de los trabajadores y de sus derechos, este cambio se inicia en el periodo maderista y se refuerza con el pacto signado entre la acción constitucionalista encabezada por Venustiano Carranza y los obreros organizados en la Casa del Obrero Mundial, los que constituían cuerpos militares (batallones, regimientos, brigadas o divisiones) que se denominarían "Rojos".

El resultado de este pacto se tradujo más adelante en el artículo 123 y en general en la legislación laboral mexicana, a partir de la cual se va alcanzando la reivindicación paulatina y la conquista de nuevos derechos por parte de los trabajadores mexicanos.

EL SINDICALISMO CONTEMPORANEO

Es conveniente señalar que la atención de los principales ideólogos de la revolución mexicana no se limitaba única-

mente, ni siquiera en forma principal, a la cuestión obrera, sino que su preocupación fundamental era sobre la propiedad de la tierra, debido a que, a pesar del proteccionismo que se dio al capital extranjero, éste no fue capaz de desarrollar un capitalismo industrial.

No obstante lo anterior, podemos afirmar con certeza que tanto a los precursores de la revolución como a sus principales protagonistas y de manera especial a los Diputados Constituyentes, no les fueron del todo desconocidas las teorías sociales que en Europa habían impulsado la lucha de los obreros.

Este conocimiento y las luchas libradas por el proletariado mexicano, han permitido que la experiencia acumulada de los trabajadores de México sea muy amplia y que se hayan superado algunas limitaciones de las primeras etapas del sindicalismo, para llegar a la concepción de éste como:

"la acción conjunta de los sindicatos de trabajadores a favor de los agremiados que trasciende el área de las relaciones obrero-patronales para extenderse a las áreas político, económico, social y cultural"⁴.

La acción de los sindicatos tiene siempre dos aspectos: las demandas inmediatas (salarios y prestaciones principalmente) y los modos de lograrlas; y, una aspiración (las más de las veces indefinidas) de encontrar un sistema más justo.

⁴.- CUEVA, Mario de la; Op. Cit.; pp. 252-262.

El primer aspecto (las demandas inmediatas y métodos de lucha para lograrlas) opera en todo tiempo, mientras el segundo permanece semioculto en tiempos de estabilidad o abundancia económica, pero cobra gran importancia en los momentos de crisis, durante los cuales, ante la insatisfacción de las necesidades inmediatas, se habla con frecuencia de cambiar el sistema, aunque las más de las veces no se define con claridad en qué sentido se quiere el cambio.

La visión en torno al papel y el poder transformador de los sindicatos no ha sido siempre la misma; tanto que hay dos puntos de vista: uno optimista, correspondiente a Marx y Engels y otros contemporáneos suyos; y, el otro pesimista, referente a Lenin, Michels y Trosky.

Los primeros consideran al sindicalismo como la fuerza de tensión revolucionaria opositora al capitalismo e instrumento en la lucha de clases para la supresión del mismo, vanguardia y vocero del proletariado⁸.

Los segundos por su parte, señalan que los sindicatos no representan ninguna amenaza a la estabilidad o permanencia del orden capitalista, a esta corriente se suma Gramsci, quien consideraba que:

"... el sindicalismo ha resultado ser una mera forma de la sociedad capitalista, pero no en una forma de potencial superación de tal sociedad".

⁸.- LOMBARDO TOLEDANO, Vicente; Teoría y práctica del Movimiento Sindical Mexicano. Editorial de la Universidad Obrera de México (3ra. edición). México, 1981, pp. 13-17.

Todos esos pensadores coinciden en señalar que los sindicatos al lograr sus objetivos económicos (demandas inmediatas) dentro del marco del capitalismo, muestran una tendencia natural a integrarse al sistema¹.

Por nuestra parte, consideramos que ni una ni otra visión puede captarse como definitivas puesto que el sindicalismo, dialécticamente considerado, es tanto una oposición al capitalismo cuanto un componente del mismo; que a la vez contribuye a la formación de la conciencia de clase del proletariado (condición indispensable para que éste se transforme de una clase en sí en una clase para sí) que lo convierta en fuerza potencial para la transformación revolucionaria de la sociedad capitalista, al lograr mayores ingresos y mejores niveles de vida para los trabajadores, disminuye el potencial revolucionario de los mismos.

De donde debemos considerar que, la conciencia sindical varía de acuerdo con el contexto histórico en que se da la actividad sindical, y que ésta en determinadas circunstancias, especialmente en las crisis, plantea una amenaza esencial a la permanencia de la economía capitalista. Porque aunque el sindicalismo es una reacción contra la explotación económica, también plantea los temas del poder y el control político.

Por eso, queremos insistir en que debemos reconocer que, los límites de la conciencia y de la acción sindical pueden variar considerablemente según las características históricas donde se desarrollen y que ambos pueden variar con el simple

¹.- Ibidem; pp. 19-24.

paso del tiempo. De ahí que, nos atrevemos a afirmar que el problema teórico del sindicalismo (su orientación ideológica) sólo puede ser resuelto por medio de la práctica sindical que se da en la lucha cotidiana por lograr la reivindicación de los trabajadores; que es esta práctica, la que en un momento dado, nos puede dar la pauta para la ubicación de un sindicato o central en algunas de las corrientes del sindicalismo, de las que antes hablamos.

Como antecedente, para entrar al análisis de la situación del sindicalismo contemporáneo en México, nos permitimos recordar que el anarcosindicalismo fue la corriente predominante, entre los años de 1908 a 1918; que entre 1918 y 1936 se practicó el caudillismo sindical en el que cada líder imprimía a las organizaciones que dirigía, su sello e ideología personales.

De 1936 a la fecha el sindicalismo mexicano ha evolucionado hasta conformarse de la manera que hoy lo conocemos.

1.2. EL DERECHO DEL TRABAJO

El derecho mexicano del trabajo emana de las vicisitudes de los hombres que sólo sabían de explotación y que no tenían la concepción clara y precisa de los más elementales derechos de un trabajador.

Sin embargo, este derecho nació en la primera revolución social del siglo XX y encontró en la Constitución de 1917 su consumación en beneficio de la clase trabajadora.

Antes de esos acontecimientos, se dieron esfuerzos de defensa en los hombres, hubo hechos y se manifestaron ideas, pero no se había logrado una reglamentación del trabajo que jamás hubo en los siglos de la esclavitud, de la servidumbre y del derecho civil de la burguesía, ni se había advertido la idea de que tarde o temprano alcanzaría dimensión universal.

ANTECEDENTES HISTORICOS NACIONALES

Con las Leyes de Indias, España creó la legislación más humana de aquellos tiempos. Esas leyes que son producto de la más excelsa inspiración de la Reina Isabel la Católica, estuvieron destinadas a proteger al indio de América y a impedir la explotación despiadada que llevaban a cabo los encomenderos.

En los primeros años de la colonia se entabló una pugna ideológica entre la ambición de oro de los conquistadores y las virtudes cristianas de los misioneros. Las Leyes de In-

dias son un resultado y en cierta medida una victoria de los misioneros.

En estas leyes, se reconoció a los indios su categoría de seres humanos pero en la vida social, económica y política no eran los iguales de los vencedores. Son, más bien medidas de misericordia, concesiones graciosas a una raza vencida que carecía de derechos políticos y que era cruelmente explotada.

Los gremios de la Nueva España se extinguieron dentro del régimen colonial. Algunas Ordenanzas del siglo XVIII hablaron de la libertad del trabajo, pero fueron las Cortes quienes les dieron muerte.

La ley del ocho de junio de 1813 autorizó a todos los vecinos del reino a establecer libremente las fábricas y oficios que estimaron conveniente sin necesidad de licencia o de ingresar a un gremio.

El Decreto constitucional de Apatzingán, expedido por el Congreso de Anáhuac, a sugerencia de José María Morelos y Pavón, jefe de las tropas libertadoras, demuestra en forma indubitable que los autores de la Independencia de México tuvieron una concepción clara del problema social de nuestro país.

Pero, a pesar de la grandiosidad del pensamiento social de Morelos, el siglo XIX mexicano no conoció el derecho del trabajo. En las primeras décadas se aplicó el viejo derecho español, las Leyes de Indias, las Siete Partidas, la Novísima Recopilación y sus normas complementarias.

Ignacio Ramírez reprobó a la comisión dictaminadora de la Constitución de 1857, que olvidó los grandes problemas sociales, y puso de manifiesto la miseria y el dolor de los trabajadores; habló del derecho del trabajo a recibir un salario justo, era la idea del artículo quinto y a participar en los beneficios de la producción, pero los Diputados no adoptaron ninguna decisión.

Maximiliano de Habsburgo expidió una legislación social que representa un esfuerzo generoso en defensa de los campesinos y de los trabajadores: el estatuto provisional del Imperio del primero de abril de 1865. Este estatuto prohibió los trabajos gratuitos y forzados, previno que nadie podía obligar sus servicios, sino temporalmente y ordena que los padres o tutores debían autorizar el trabajo de los menores.

Posteriormente, nuestros juristas al elaborar el Código Civil de 1870, procuraron dignificar el trabajo declarando que la prestación de servicios no podía ser equiparada al contrato de arrendamiento pues el trabajador no debía ser tratado como simple cosa.

El año de 1906 fue testigo de dos grandes acontecimientos de nuestra lucha de clases: primero, los mineros de Cananea, en el mes de junio declararon una huelga para obtener mejor salario, pero, el gobernador de Sonora, Izabal, aplastó el movimiento con ayuda de las tropas de los Estados Unidos de Norteamérica. Segundo, en el mes de noviembre, los trabajadores de Puebla, se declararon en huelga debido a la inconformidad por el reglamento de fábricas impuesto por los empresarios de esa entidad que a su vez decretaron un paro general.

El gobierno del general Díaz apoyó a los empresarios.

El Partido Liberal que presidía Ricardo Flores Magón publicó el día primero de julio de 1906, un manifiesto con el contenido más importante en favor de un derecho del trabajo.

El documento analizó la situación del país y las condiciones de los campesinos y obreros.

El Partido Liberal recalcó la necesidad de crear las bases generales para una legislación humana del trabajo consistentes en: mayoría de trabajadores mexicanos en todas las empresas e igualdad de salarios para nacionales y extranjeros; prohibición del trabajo de los menores de catorce años; jornada máxima de ocho horas; descanso hebdomadario obligatorio; fijación de los salarios mínimos; reglamentación del trabajo a destajo; pago semanal de las retribuciones; prohibición de las tiendas de raya; indemnización por los accidentes de trabajo; higiene y seguridad en las fábricas y talleres; habitación para los trabajadores.

LA REVOLUCION DE 1910

La revolución de 1910 surgió como un movimiento esencialmente político, siempre manifestó la inconformidad en contra de la reelección y el despotismo de Porfirio Díaz en contra del grupo de personas que lo rodeaban y que habían formado una oligarquía, pero ningún protagonista de la revolución se propugnó por los derechos del trabajador. Zapata se pronunció por la reivindicación de los campesinos; Madero

enarboló la bandera del "Sufragio Efectivo. No reelección", pero no hay ningún indicio de que al llegar a la Presidencia de la República planteara alguna iniciativa sobre la legislación laboral.

Fue hasta después de 1910, cuando empieza a surgir un movimiento en este sentido, primordialmente en la provincia. Aparecen leyes o proyectos para regular las cuestiones laborales en Veracruz, Yucatán y Coahuila. En 1915 se elaboró el proyecto de Zubarán; pero, es hasta la Constitución de 1917 cuando se inicia formalmente la legislación del trabajo en México.

En la inolvidable Asamblea Constituyente es donde nacen artículos de la importancia del 123. Los legisladores inspirados en las doctrinas sociales venidas de Europa y testigos, algunos de ellos, por experiencias de situaciones abusivas que habían observado o vivido en carne propia en nuestra patria, plasmaron en la Carta Magna preceptos que en su origen tuvieron como objetivo la protección de los trabajadores.

La Constitución mexicana fue la precursora de los derechos laborales en el mundo, dos años después se presentó la de Weimar que incorporó cuestiones de derecho a los trabajadores. Las leyes sobre este rubro en los países de Europa no tienen relevancia o categoría de constitucionales.

A fines del siglo XIX, los tratadistas de Francia, Inglaterra y de la Santa Sede en la Encíclica Rerum Novarum, exploraban las inquietudes humanas causadas por la industrialización, con el anhelo de encontrar fórmulas para resolver los múltiples problemas que fueron presentándose. Es obvio

que en México doctrinariamente se habían avanzado bastante en esa época.

El artículo 123 protege no sólo al trabajo económico, el que se realiza en el campo de la producción económica, sino al trabajo en general. La grandiosidad del derecho mexicano del trabajo radica primordialmente en que protege por igual a todos los que prestan un servicio a otro o bien de su trabajo, precisa derechos sociales para la reivindicación de la clase trabajadora que al ser ejercidos por ésta no sólo transformarían las estructuras socializando los bienes de la producción, sino impondrán bases para imponer extensivamente la seguridad social a todos los hombres, al amparo del humanismo proletario que emana del mencionado artículo 123 de nuestra Carta Magna⁷.

⁷.- CUEVA, Mario de la; Op. Cit. Tomo I. Pp. 38-54.

CAPITULO II

EL SINDICALISMO MEXICANO

II.1. EL DERECHO DEL TRABAJO EN MEXICO

Nuestro derecho del trabajo es el estatuto proteccionista y reivindicador del trabajo, por mandato constitucional que comprende a todo aquel que presta un servicio personal a otro mediante una remuneración. Abarca a toda clase de trabajadores como los llamados "subordinados o dependientes" y a los autónomos.

Para Alberto Trueba Urbina el derecho del trabajo es "... el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana".

El derecho del trabajo conforme esta definición es un estatuto exclusivo del trabajador y de la clase obrera para alcanzar los fines que estipula la propia definición. Lo que el artículo 123 menciona sobre derechos del capital o empresarios, no tienen carácter social y por consiguiente no forma

1.- TRUEBA URBINA, Alberto; Nuevo derecho del trabajo. 3ra. Edición. Editorial Porrúa. México, 1975. P. 135.

parte del derecho patrimonial inherente a las cosas: capital o bienes de la producción.

El artículo 123 no sólo es norma nacional del derecho del trabajo y de la previsión y seguridad sociales, sino estatuto universalizado en Versalles para la protección y reivindicación de los trabajadores del mundo.

11. 2. LA LIBERTAD, LA AUTONOMIA Y LA AUTODETERMINACION SINDICAL

LIBERTAD

Se entiende por libertad a:

"la facultad natural que tiene el hombre para proceder de una manera u otra, y de no proceder, por lo que es responsable de sus actos. Significa también, la falta de sujeción o subordinación y prerrogativa, privilegio o licencia".

En el seno de una asociación, la libertad debe ejercitarse siempre lícitamente; es decir, aplicando la justicia y el derecho justa y legítimamente.

*.- VENTURA RIVERA. José: Jornada de actualización sindical. Editorial del Magisterio del S.N.T.E. México, 1983. P. 194.

Los trabajadores debemos exigir respeto absoluto al principio de libertad de asociación interpretado en su sentido más amplio: aplicado a las relaciones duraderas de acción recíproca porque con base en él, se han constituido los sindicatos para garantizar al máximo sus intereses económicos, sociales y profesionales.

La libertad sindical es el conjunto de ideas y de principios que necesariamente requieren de una representación, de una figura la cual sigue en orden apegado a los lineamientos jurídicos establecidos, evitando la constitución de un caos violento.

La libertad sindical es un derecho, una actividad concreta, ya que un trabajador se suma a otro para darle existencia jurídica, es decir se realiza una conducta de acción que le define como derecho, en consecuencia se materializa en la praxis de una facultad individualista adscrita a la persona humana, como un poder jurídico garantizado.

Los juristas están de acuerdo en que la libertad de asociación es un derecho connatural del hombre como el derecho de la propiedad que también es un derecho natural del mismo que nace con él; porque nadie se puede imaginar que un hombre que nazca y que esté estigmatizado para vivir apartado de la sociedad que es el destino de él, para obtener el fin del mismo, es decir agruparse para defenderse a sí mismo.

Todas las Constituciones, en todos los Estados del mundo, con sus excepciones en algunas formas de organizaciones, le dan un valor inestimable a la libertad del hombre, le permiten que se asocie bajo diversas formas. La Constitución

en el artículo 123, fracción XVI, nos habla de un derecho que tienen, tanto los trabajadores como los patrones, para coaligarse en defensa de sus intereses. Plantea una cuestión que hay que resolver en el sentido de que si la libertad de asociación es una facultad jurídica como se consigna en el texto constitucional, y que se advierte en la ley reglamentaria; o, es como debe entenderse de la libertad del vocablo de esta fracción XVI del artículo 123, en relación a que es un deber de contenido social por estar dentro de una garantía social.

Las dos corrientes prevalecerán: las que apoyan el concepto de facultad jurídica de derechos a coaligarse en defensa de sus intereses, y a la corriente que pronuncia porque el derecho de asociarse es un deber social. Nos pronunciamos por el primer concepto; es decir, el derecho de asociarse es una facultad jurídica.

Y, nuestra normatividad es clara cuando enmarca que la asociación profesional con propósito de defensa de clase, se basa en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (Título VI "Del Trabajo y la Previsión Social"), vigente desde 1917. Toda la legislación social, industrial y obrera que existe, deriva de ese precepto. Este mismo establece, como un marco, las bases para las leyes de la materia que corresponde dictar a las legislaturas de los Estados y al Congreso de la Unión como legislatura del Distrito Federal.

Los trabajadores deben exigir respeto absoluto al principio de libertad de asociación, interpretando en un sentido más amplio; es decir, aplicado a las relaciones duraderas de acción recíproca porque con base en él, se han constituido

los sindicatos para garantizar, al máximo, sus intereses económicos, sociales y profesionales.

Cuando todos los trabajadores tengan plena conciencia que la libertad es para exigir absoluto respeto a su derecho, sin lesionar ajenos, y para expresar sus pensamientos y convicciones, sin ninguna cortapisa, los sindicatos acelerarán más su marcha y serán más eficientes en beneficio de sus miembros y de su clase. Cabe recordar que el artículo 6 de la Ley Federal del Trabajo indica que los convenios internacionales serán ejecutados siempre y cuando otorguen beneficios preferentemente a los trabajadores y/o a sus asociaciones; así es como se comprende el Convenio Internacional No. 87 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la libertad sindical o de asociación, sin embargo, las autoridades laborales han manifestado un total desconocimiento por este convenio.

La libertad, entendida como esencia de la dignidad del hombre, constituye una función social, vital y necesaria, por lo que en instituciones como los sindicatos, tiene rango de norma estatutaria y es principio fundamental en su declaración de principios.

Para los sindicatos, la libertad no es sólo un derecho o concepto abstracto, sino que constituye una actividad dinámica; y, como su ejercicio concierne a los intereses de todos los afiliados, es decir es patrimonio colectivo, los miembros de las organizaciones sindicales deben entender que la libertad propia termina justamente donde principia la libertad de los demás y para ejercitarla, individualmente, deben sujetar

todos sus actos a las normas estatutarias y reglamentarias en vigencia.

Los sindicatos deben ejercer al máximo la libertad, en la práctica de la democracia, para determinar su línea política, ampliar y modificar el programa de acción, elegir a los órganos permanentes de gobierno sindical, vigilar las actividades de éstos y la conducta de sus integrantes: esto, implica libre y amplia discusión, pero exige, en reciprocidad, subordinación de las minorías a las mayorías y de los órganos de gobierno de menor jerarquía, a los superiores.

AUTONOMIA

Etímológicamente, autonomía expresa la condición del pueblo que goza de entera independencia. Sin embargo, jurídicamente, la palabra autonomía tiene un cierto prestigio y nos parece más precisa que autotarquía en cuanto implica autodeterminación, esto es posible de dictar para sí mismo normas de conducta^{1º}.

La ley mexicana no es muy precisa en la expresión de autonomía no obstante ser clara la intención prefiere hablar de libertad. En el artículo 359 de la Ley Federal del Trabajo se indica a ese propósito que:

"Los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus

^{1º}.- VENTURA RIVERA, José; Op. Cit. P. 190.

representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción".

Las organizaciones sindicales son institutos societarios soberanos, porque en la esfera de sus jurisdicciones, no admiten la intervención de ninguna autoridad o poder ajeno a las decisiones y determinaciones de sus integrantes.

Si entendemos por soberanía la autoridad suprema, el estado de poder político de un organismo social que no está sometido al control de otro organismo, podemos afirmar que los sindicatos en México son soberanos.

Los sindicatos haciendo uso de su libertad y en ejercicio de su soberanía, han creado normas que rigen su estructura y funcionamientos internos, estas disposiciones normativas, capaces de obligar son los estatutos.

Estatutariamente, la soberanía de un sindicato reside esencialmente y originariamente en sus integrantes, y la ejercen los órganos de gobierno sindical, según la jerarquía y jurisdicción que les corresponde.

Los trabajadores deben estar conscientes de la importancia del proceso institucional que entraña el ejercicio de la soberanía en las organizaciones sindicales; ya que la voluntad de los trabajadores expresada en las asambleas o congresos, órganos de gobierno sindical, pasa a los estatutos; éstos determinan la jerarquía y ámbito de competencia de los órganos de gobierno sindical transitorios o permanentes que la ejercen jurisdiccionalmente con la participación o la supervisión de los propios trabajadores; a quienes los inte-

grantes de los Comités Ejecutivos deberán informar de su actuación individual y decisiones colectivas.

En los sindicatos, soberanía y autonomía no constituyen sólo respetables principios o meros conceptos; son diáfanas realidades que además de dar eficacia al trabajo sindical, sirven para mantener y acrecentar las conquistas de toda índole, en beneficio de los agremiados, por lo que mantenerlas incólumes, cotidiana y permanentemente, debe ser tarea prioritaria de todos los miembros de los sindicatos.

AUTODETERMINACION

Consiste en la intolerancia de presiones tendientes a violar la independencia y la autonomía sindicales, impidiendo así que el sindicato se convierta en foro de litigios ideológicos que separan a sus miembros de los objetivos generales.

La autodeterminación es plenitud en el ejercicio de un derecho a la libertad, para conducir a los intereses de la organización conforme a los estatutos que garantizan su vida interna.

11.3. DERECHOS SINDICALES

Una vez constituido legalmente el sindicato, la ley proclama la libertad en el trabajador, de afiliarse o no, al sindicato, y aún le permite renunciar al mismo, como se deduce del análisis del artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo:

"... a nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o no formar parte de él".

Sin embargo, es pertinente señalar que no es posible constituir un sindicato. En todo caso, se requiere un número plural de trabajadores o patrones:

"... los sindicatos deberán constituirse con veinte trabajadores en servicio activo o con tres patrones, por lo menos". Lo que determina que el acto de formación tenga la naturaleza de negocio jurídico colectivo".

El sindicalismo es:

"... un producto del hombre-masa que pierde su individualidad para integrar un ente colectivo"¹¹.

¹¹.- BUEN LOZANO, Nestor de: Organización y funcionamiento de los sindicatos. 1ra. Edición. Editorial Porrúa. México, 1983. P. 13.

En el contexto de toda lucha social se da el caso que para los sindicatos su destinatario no es el hombre individuo, sino el hombre clase; en este aspecto los intereses del grupo están sobre los intereses del individuo, porque en todo conflicto entre el hombre y el grupo, las exigencias de la lucha colocan en lugar privilegiado al grupo. De ahí la justificación de las cláusulas de exclusión.

11. 4. *LOS SINDICATOS, LOS PARTIDOS POLITICOS Y LA DEMOCRACIA*

LOS SINDICATOS Y LOS PARTIDOS POLITICOS

"Los sindicatos son agrupaciones de masas, integradas por trabajadores de todas las profesiones y oficios que se asocian con el fin de defender sus intereses de clase, conquistar sus reivindicaciones inmediatas y contribuir a la unidad y al bienestar de los trabajadores en México, y en los diversos países del mundo independientemente del régimen social que en ellos prevalezca"¹².

Los partidos políticos son instituciones surgidas en el contexto de una legislación nacional, libremente formadas por ciudadanos y grupos de diferentes sectores de la población, aunando su inquietud política a la voluntad de la defensa de sus intereses (manifestados en un programa ideológico), tra-

¹².- LOMBARDO TOLEDANO, Vicente; Op. Cit. P. 27.

tan por medio de su organización y una estrategia y una táctica adecuadas, alcanzar el poder ya sea por vía electoral o revolucionaria, y una vez alcanzado, mantenerse en él.

Ante las dos definiciones podemos advertir la diferente función que corresponde a un sindicato y la que toca a un partido político, así como quienes participan en uno y otro.

"De acuerdo a lo antes señalado, el sindicato es una asociación gremial de frente amplio en el que participan individuos de diferentes ideologías, credos y tendencias políticas que tienen por objeto la defensa de sus intereses específicos".

"En contraste, el partido político es una organización de individuos, grupos, gremios e inclusive clases sociales que tienen una misma tendencia política, profesan una ideología y proponen un modelo específico de sociedad"¹³.

Al sindicato le corresponde una acción de lucha inmediata, mientras que al partido le toca organizar y dirigir la lucha de amplios núcleos sociales para conquistar el poder y establecer la sociedad que se bosqueja en los principios básicos que postula y defiende.

Lo anterior no significa que dejemos de reconocer que los sindicatos tienen en esencia, funciones y objetivos siempre de dos tipos de demandas: las inmediatas y las mediatas. Entre las inmediatas destacan el logro de mejores salarios y

¹³.- LOMBARDO TOLEDANO, Vicente; Op. Cit. P. 14.

condiciones de trabajo, mayores prestaciones así como de las estrategias y tácticas para alcanzarlas. Las mediatas se refieren principalmente a cuestiones relacionadas con la proyección social, cultural, económica y política del gremio a que se pertenece; y, generalmente se habla de lograr el establecimiento de un régimen social más justo o de cambiar el sistema, aunque las más de las veces no se definan las características de ese régimen ni el sentido en que se quiera el cambio.

"Tampoco debemos olvidar que dialécticamente considerados los sindicatos, en sociedades divididas en clases, son al mismo tiempo instrumento de oposición al sistema y elementos componentes del mismo"¹⁴.

LOS SINDICATOS Y LA DEMOCRACIA

La unidad de acción en un grupo social se produce en virtud de acomodados recíprocos en la conducta de sus miembros, a fin de que la acción del grupo como un todo, tenga sólo un propósito: el beneficio colectivo.

La unidad es fundamentalmente convergencia de acciones y propósitos en uno solo con carácter institucional: trabajar por el logro de objetivos que beneficien, íntegra y universalmente a los trabajadores miembros de un sindicato.

¹⁴.- Op. Cit.; p. 29.

La participación responsable de los trabajadores en toda tarea que realice su sindicato, la práctica consciente de la disciplina, la firmeza de sus convicciones solidarias, el eficaz funcionamiento democrático de los órganos de gobierno, la actuación responsable de sus integrantes y el acontecimiento irrestricto de parte de los dirigidos y dirigentes, de las normas estatutarias y reglamentarias que rigen la vida institucional del organismo sindical son condiciones esenciales para desarrollar y fortalecer la unidad de todos los niveles de actuación.

La unidad garantiza el fortalecimiento y da responsabilidad a las organizaciones para lograrlas, es indispensable despertar en los trabajadores una clara conciencia de clase; demostrar que sobre los intereses individuales estarán siempre los de la colectividad; crear una disciplina individual y social mediante el conocimiento de los preceptos estatutarios; desarrollar interés y entrega a la organización que por ser patrimonio colectivo de los trabajadores, deben defenderla y rescatarla ante cualquier peligro interno o externo.

La unidad está íntimamente ligada con la disciplina sindical, por ello es necesario garantizarla con la práctica de la democracia, el ejercicio consciente de la libertad, la garantía de igualdad de derechos y obligaciones y con la observancia y cumplimiento irrestricto de las normas estatutarias y reglamentarias de los sindicatos.

"La palabra democracia deriva de dos voces: *demos* y *kratos*, que significan, pueblo la primera y la segunda palabra indica gobierno, poder, autoridad.

Se debe interpretar como: predominio del pueblo en el gobierno político de un Estado.

Llanamente se le define como el gobierno del pueblo; empleando la frase de Abraham Lincoln: "El gobierno del pueblo, por el pueblo y para el pueblo".

Democracia en su sentido más amplio es una libre comunidad de hombres libres.

"En la democracia todos los miembros de una comunidad, asociación o instituto participan de una o de otra forma, en las decisiones y responsabilidades del gobierno del mismo"¹⁶.

La democracia debe ser una filosofía social producto de la vida misma que sature el mundo de las ideas y de las instituciones, en la que todo trabajo material, intelectual y político debe cristalizar en el más amplio y seguro sendero para redimir al pueblo.

En la vida institucional de las organizaciones sindicales, las normas estatutarias y reglamentarias, así como las resoluciones y los acuerdos concretos que emanan de sus órganos de gobierno, legalmente constituidos, conforman la legislación sindical, por lo que es requerimiento ineludible para la eficacia de las acciones y el fortalecimiento de la democracia interna que los dirigentes y dirigidos los cumplan y hagan cumplir.

¹⁶.- VENTURA RIVERA, José; Dp. Cit. P. 200.

II. 5. LAS INSTITUCIONES SINDICALES

En la esencia del sindicalismo está el principio de unidad, sólo mediante ella, los organismos sindicales pueden hacer frente al poder del sector patronal.

La ley recoge ese objetivo señalando escalas jerárquicas que determinan el ámbito distinto de los organismos superiores. En México, la Ley Laboral vigente nos habla de estas asociaciones en los artículos del 361 al 385 que tratan sobre el régimen normativo, el derecho que tienen los sindicatos y federaciones; los estatutos que habrán de regir éstas, y que son independientes de los estatutos que como requisitos indispensables para todo sindicato señala el artículo 371, asimismo la obligatoriedad derivada de la ley, su registro ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, siendo aplicable en estos casos lo que dispone el artículo 366 que se aplica a los sindicatos.

"Las federaciones y confederaciones pueden definirse como uniones de organizaciones sindicales, constituidas para el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses comunes a los trabajadores o patrones"¹⁴.

Los términos federaciones y confederaciones no tienen técnicamente un significado preciso: una federación es una

¹⁴.- RAMOS MARTINEZ, Eusebio y TAPIA ORTEGA, Ana Rosa; El derecho sindical mexicano. 3ra. Edición. Editorial Ecasa. México, 1986. P. 66.

unión de sindicatos, en tanto que la confederación es una unión de federaciones y sindicatos, particularmente de sindicatos nacionales.

El fundamento legal de las federaciones y confederaciones se encuentran en la fracción XVI del artículo 123 constitucional y se reglamenta en la ley laboral como registro automático de la asociación profesional.

Los trabajadores asalariados no sólo vencen las dificultades con las que se encuentra su acción reivindicativa dando vida a tipos de sindicatos más útiles a sus propósitos, sino que también lo hacen mediante la organización de federaciones y confederaciones sindicales de la más diversa envergadura.

Como su nombre lo indica, una federación consiste como ya lo hemos advertido anteriormente es un agrupamiento de sindicatos pertenecientes a una misma región geográfica o una misma rama industrial, que se unifican en un plano superior conservando su integridad orgánica. Por ello, cada uno de los sindicatos integrantes de una federación puede -siempre que no convenga el pacto federal en sus obligaciones- decidir cualquier acción reivindicativa que juzgue útil y necesaria. Los órganos directivos de la federación se reservan el derecho de dar su opinión y de organizar el apoyo y la solidaridad del organismo en su conjunto en caso del estallido de un conflicto. A la vez, una federación cuenta con una línea general y con un programa de acción propios, mucho más amplios y abarcadores que los de las agrupaciones federadas.

Una confederación constituye una unión de federaciones, que agrupan a sindicatos pertenecientes a una misma región

geográfica o una misma rama industrial. En términos generales, se repite aquí el esquema estructural y funcional que referimos para las federaciones.

Esta pluralidad de organizaciones se complica bastante si tomamos en cuenta las divisiones sindicales, que son en el fondo divisiones políticas de la clase obrera. Y ello es así porque entre los trabajadores existen diferentes concepciones del sindicalismo y múltiples desacuerdos respecto de los medios y métodos necesarios para lograr la unidad.

En suma, la variedad de estas formas organizativas - tanto en el curso histórico como en un momento determinado- supone grados diferentes de evolución de los instrumentos de lucha de los trabajadores, que desde luego no son ajenos al nivel de separación alcanzado entre el productor directo y los medios de producción; al despliegue de la división del trabajo; a la innovación científica y tecnológica; a la concentración y centralización del capital; a la diferenciación social entre asalariados y capitalistas; a la amplitud y profundidad de la conciencia clasista; a la intervención del Estado en la regulación del conflicto obrero-patronal.

Ciertamente, el panorama de estructura organizativa del sindicalismo mexicano se torna aún más complejo si contemplamos los efectos que la acción fiscalizadora del Estado tiene en la vida de estas agrupaciones. Así, por ejemplo, la Constitución General de la República -en su artículo 123- establece dos estatutos sindicales distintos. El apartado A, que rige las relaciones de trabajo entre obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos -y de una manera general, todo trabajador subordinado- y sus respectivos patrones; y el

apartado B, que regula las relaciones laborales entre los Poderes de la Unión, el gobierno del Distrito Federal y sus respectivos trabajadores o empleados. De aquí se deriva que en México existan, por un lado, una serie de confederaciones sindicales que agrupan a los trabajadores sujetos al apartado A, y, por otro lado, una organización -la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE)- que agrupa a los trabajadores sujetos al apartado B.

Por otra parte, los organismos gubernamentales que tienen competencia reglamentaria en las cuestiones de orden laboral son de dos tipos : los pertenecientes al Estado federal -Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con sus consiguientes Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje- y los pertenecientes a las entidades federativas -direcciones del Trabajo y Previsión Social de los estados y del gobierno del Distrito Federal, con sus respectivas Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje-.

Una agrupación sindical pertenece a la jurisdicción federal cuando corresponde a las siguientes ramas de la producción: textil, hulera, azucarera, petroquímica, eléctrica, cinematográfica, siderúrgica, minera, hidrocarburos, del cemento, de los ferrocarriles, automotriz, farmacéutica, de la celulosa y el papel, de aceites y grasas vegetales, de empacadoras y enlatadoras de alimentos, de embotelladoras de refrescos, empresas administrativas en forma directa o descentralizada por el gobierno federal, empresas que actúen en virtud de un contrato o una concesión federal y las industrias que les sean conexas, empresas que ejecuten trabajos en zonas federales (puertos) y aguas territoriales.

Cuando la empresa no pertenece a las ramas de actividades antes mencionadas, la agrupación sindical correspondiente es de jurisdicción local, es decir, compete a las respectivas entidades federativas.

Hemos dejado para un segundo momento de la exposición el análisis de las características organizativas de las confederaciones nacionales. Como se sabe, las confederaciones son agrupaciones que reúnen tanto a los sindicatos como a las federaciones de diferente tipo. Sus estatutos normalmente se reducen a la regulación de la vida de las instancias de dirección nacional, dejando que cada federación o sindicato afiliado resuelva sus problemas organizativos como mejor considere.

Así, la CTM tiene en su seno federaciones locales, regionales, y de los estados, territorios y Distrito Federal; sindicatos regionales y nacionales de industria, una federación femenil y una juvenil,

"son autónomas en su régimen interno, norman sus actos por las leyes que a sí mismas dictan, pero en ningún caso procederán en contra de los principios generales de la confederación..."¹⁷.

De esta manera, cada agrupación mantiene intactas su estructura interna y su forma de gobierno, la confederación

¹⁷.- Estatutos de la Confederación de Trabajadores de México (CTM). Artículos 4 y 13. Editorial de la CTM, México, 1986. P. 5 y 9.

establece solamente las instancias de coordinación y ejecución de nivel nacional.

Los estatutos cetemistas contemplan cuatro autoridades generales: el congreso nacional, el consejo nacional, el comité nacional y la comisión nacional de justicia. Los dos primeros son en lo fundamental órganos deliberativo-resolutivos, el tercero es ejecutivo y la última es una instancia que cumple con la función de tribunal interno.

Como confederación de diferentes agrupaciones, la CTM al igual que las demás centrales funciona bajo el principio de la representación delegada (no directa) y, dado que no interviene en los asuntos organizativos de los sindicatos o federaciones que la componen, sus estatutos solamente reglamentan la integración y funcionamiento de las instancias en el plano nacional.

EL CONGRESO DEL TRABAJO

Podemos afirmar que el Congreso del Trabajo es un organismo representativo surgido de la Revolución Mexicana y representa las más legítimas aspiraciones unitarias de los trabajadores de México.

El antecedente inmediato del Congreso del Trabajo es el Bloque de Unidad Obrera, constituido en la Ciudad de México,

el 7 de marzo de 1955, con la participación de las más importantes organizaciones sindicales de la época¹⁸.

El 18 de febrero de 1966 nació el Congreso del Trabajo y con él, la oportunidad y las condiciones necesarias para promover los cambios sociales más útiles a la clase obrera¹⁹.

El Congreso del Trabajo es un paso avanzado hacia la integración total de los trabajadores en un frente de lucha por la consolidación de sus derechos y por la más amplia solidaridad con las más legítimas aspiraciones del pueblo de México.

Lo substancial en el Congreso del Trabajo, como en toda organización sindical, es el mantenimiento de la unidad de la clase obrera porque sólo así se puede lograr la consolidación de sus derechos y coadyuvar al triunfo definitivo de la Revolución Mexicana, hecha programa de justicia y bandera de superación integral.

La unidad por la que lucha tesoneramente el Congreso del Trabajo es la de frente único, en la que caben todas las maneras de pensar y de sentir, cuidando siempre que se reconozca la prioridad de los intereses colectivos en la identidad común de los principios revolucionarios. El respeto al

¹⁸.- ROBLEDD SANTIAGO, Edgar; Jornada de actualización político-sindical. Editorial Magisterio del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación. México, 1983. P. 267.

¹⁹.- *Ibidem*. P. 259.

régimen interno y a la estructura de las organizaciones militantes, es congruente con los principios democráticos que postula la organización y con el propósito de mantener la unidad en la pluralidad.

CAPITULO III

EL MARCO JURIDICO

III. 1. LA CONSTITUCION DE 1917

En el seno del Congreso de Querétaro al discutirse el proyecto del artículo 5°, tuvo lugar uno de los debates más memorables. Entre otros, según el diario de los debates de la Cámara de Diputados, los legisladores Héctor Victoria (obrero yucateco), Heriberto Jara, Froylán C. Manjarrez, Alfonso Cravioto y Luis Fernández Martínez intervinieron defendiendo la tesis de que se consagrara en el texto constitucional, en contra de lo que afirmaba entonces la dogmática jurídica imperante en el resto del mundo, las bases del derecho de los trabajadores.

Del constituyente Froylán C. Manjarrez son estas palabras:

"... A mí no me importa que esta Constitución esté o no dentro de los moldes que previenen jurisprudencias. A mí lo que me importa es que se den las garantías suficientes a los trabajadores, así de los talleres como de los campos, así de las ciudades como de los surcos, así de los gallardos obreros como de los modestos campesinos; es uno de los más hondos problemas sociales, políticos y económicos de que se debe ocupar la Constitución, porque

la libertad de los hombres está en relación con su situación cultural y con su situación económica"²⁰.

Y, el diputado Luis Fernández Martínez dijo:

"... Los que hemos estado al lado de esos seres que trabajan, de esos seres que gastan su energía, que gastan su vida para alimentar a sus hijos, los que hemos visto esos sufrimientos, esas lágrimas, tenemos la obligación imprescindible de venir aquí, ahora que tenemos la oportunidad, a dictar una ley y a cristalizar en esa ley los anhelos y todas las esperanzas del pueblo mexicano".

Merced al esfuerzo creador de aquellos hombres representativos del movimiento revolucionario, surgió la primera declaración constitucional de derechos sociales de la historia universal.

El artículo elaborado por el Congreso de Querétaro regía sólo para los trabajadores contratados por particulares. Los empleados del Estado no quedaban protegidos por la Constitución; para suplir tal deficiencia, el Congreso Federal aprobó en 1930 el estatuto de los trabajadores al servicio de los poderes de la Unión; y, el 21 de octubre de 1960 se adiciona al artículo 123 con el apartado "B" que contiene los princi-

²⁰.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, comentada por RABASA, Emilio O. y CABALLERO, Gloria. Editada en los Talleres Gráficos de la Cámara de Diputados. México, 1969, p. 393.

pios rectores de la relación trabajo entre el Estado y los servicios públicos.

Los artículos 27 y 123 constituyen las más importantes y progresistas realizaciones sociales de la Revolución Mexicana. El artículo 27 contiene el supremo principio de que la tierra debe ser de quien la trabaja; el artículo 123 comprende la directriz fundamental para imprimir la plena protección al mejor patrimonio del hombre: su trabajo.

El artículo 123 establece las garantías más importantes para los trabajadores que forman en la sociedad, al igual que los campesinos, una clase económicamente débil. Tales garantías tienen categoría constitucional para evitar que puedan ser violadas a través de leyes ordinarias o medidas administrativas. Así, gracias a la valiente decisión de los diputados de 1917, alcanzaron jerarquía constitucional principios que rigen y protegen al trabajo humano, por primera vez en el mundo.

Por reforma aparecida en el Diario Oficial del 19 de diciembre de 1978, se declaró el derecho al trabajo. Es decir, cada persona tiene derecho a trabajar dentro de la edad que establece la ley y que su labor sirva para dignificarla como ser humano y con ella contribuya al bienestar social, pues es cierto que sólo a través del trabajo de sus hombres y de sus mujeres pueden aspirar los pueblos a tener un mejor nivel de sus habitantes. Al derecho de cada quien a gozar del trabajo y percibir sus beneficios corresponde un deber del Estado y de la sociedad procurar que esa declaración se cumpla. Por eso el derecho al trabajo es un derecho social.

El artículo 123 vigente comprende dos partes: en la primera ("A") se reglamentan las relaciones laborales entre trabajadores y patrones; la segunda ("B") se refiere a esas mismas relaciones cuando se establecen entre los poderes de la Unión o el Gobierno del Distrito Federal y los servidores públicos. La ley reglamentaria del inciso "A" es la Ley Federal del Trabajo; la del "B", la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

III. 2. LA INSTITUCIONALIZACION SINDICAL

El fenómeno de la constitución de los sindicatos en esencia puede analizarse desde tres puntos de vista: político, social y jurídico. En el ámbito político la formación de los sindicatos tiene que tomar en cuenta la actividad del Estado frente a la decisión de los trabajadores de coaligarse para la protección de sus intereses comunes. Indiscutiblemente que esa posición habrá de ser destinada según la perspectiva. Pues, no será lo mismo en un Estado liberal que en un Estado fascista, o en un Estado de democracia social o socialista.

La norma internacional que regula la constitución de los sindicatos a partir de su relación con el Estado es el "... Convenio relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicalización 1948, mejor conocido como Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, que fue aprobado en la Conferencia General convocada en San Francisco y congregada en dicha ciudad el 17 de junio de aquel año, en su trigésima primera reunión. México aprobó y promulgó dicho convenio (Diario Oficial de la Federación de 16 de octubre de 1950) por lo que, en términos de lo dispuesto en el artículo 133 constitucional, es Ley Suprema de la Unión"²¹.

El artículo 2° del ya mencionado Convenio 87, dice:

²¹.- BUEN LOZANO, Nestor de; Op. Cit. P. 34.

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

Con esto queda establecido el principio de libertad sindical y el principio de libertad de afiliación sindical.

Por lo tanto, desde este punto de vista, el Estado no puede impedir el nacimiento de los sindicatos ni es preciso que otorgue el consentimiento previo para ello.

El aspecto social comprendería la necesidad que los trabajadores tienen de unirse para su defensa. La obligación de conjugar sus fuerzas con lo que guardan una posición análoga, es un fenómeno que nace a partir del trabajo como acción fundamental del hombre con motivo de la revolución industrial.

En ámbito jurídico la formación de los sindicatos implica la clasificación del acto constitutivo y el examen de sus elementos; es un problema de sistemática.

La ley atiende de manera especial a ciertas condiciones de naturaleza subjetiva respecto de los trabajadores, limitando por razón de edad y de la naturaleza de la relación, la posibilidad de que participen en la constitución de los sindicatos. Por lo que respecta a los patrones solamente señala el número mínimo necesario (artículo 364).

En el artículo 362 se estipula que:

"... pueden formar parte de los sindicatos los trabajadores mayores de catorce años".

Pero, no podrán hacerlo los menores de esa edad.

En conformidad con el artículo 363 de la Ley Federal del Trabajo, los trabajadores de confianza no podrán ingresar en los sindicatos de los demás trabajadores; cabe aquí una interrogante: ¿los trabajadores de confianza podrán constituir sus propios sindicatos? Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera en sus comentarios que hacen a este artículo afirman:

"... los trabajadores de confianza no pueden ingresar a los sindicatos de los demás trabajadores, pero esta prohibición no les impide conforme a la fracción XVI del apartado "A" del artículo 123 de la Constitución, formar sus propios sindicatos, cumpliendo con los requisitos legales".

En cuanto al número de trabajadores para formar un sindicato que es de veinte (artículo 364), Mario de la Cueva hace constar la arbitrariedad porque en todo caso, puede ser de 15 ó 25, lo que es una limitación a la libertad sindical.

El mismo artículo estipula que los trabajadores que constituyen un sindicato, deberán encontrarse en servicio activo, esto genera problemas a los trabajadores rescindidos.

El concepto de "trabajador en servicio activo" tiene cierta ambigüedad y plantea serios problemas cuando se trata de constituir sindicatos relacionados con espectáculos, entre

los cuales pueden encontrarse los de artistas, deportistas, etc., que siendo profesionalmente trabajadores, no están subordinados permanentemente a un sólo patrón, sino en forma eventual y a trabajadores diversos.

Por lo que respecta a los sindicatos patronales, el artículo 354 menciona que la única condición subjetiva es que constituyen con tres patronos, por lo menos. Podrán concurrir a la formación tanto patronos, personas físicas como morales o jurídico-colectivas.

Respecto al consentimiento necesario para constituir un sindicato, poco se puede decir. La ley no exige que se exprese de manera especial; por ejemplo, ante un funcionario público bastará que se haga de manera indudable. Se podrá otorgar verbalmente, por escrito o de cualquier otra manera. Según se haya convenido en que la abstención de conducta manifieste una determinada voluntad, podrá también aceptarse que el consentimiento se emita en forma tácita.

El consentimiento, dice el artículo 355, debe otorgarse en una Asamblea Constitutiva, sin condicionar su celebración a ningún requisito, porque bastará que se efectúe de acuerdo a las reglas habituales:

- Convocatoria que señale lugar, día y hora.
- Orden del día.
- Nombramiento de un presidente de debates, un secretario de actas y uno o varios escrutadores que determinarán la calidad y número de los concurrentes y prepararán la lista de asistencia que será firmada por los interesados.

- Desahogo de todos los puntos del orden del día.
- Relación de los acuerdos tomados.
- Acta pormenorizada firmada por el presidente, el secretario y los escrutadores, por lo menos.

En otro orden de ideas, la forma de los negocios jurídicos se divide en tres categorías: consensuales, formales y solemnes. En el Derecho Laboral mexicano no existen negocios solemnes, predomina el criterio de consensualidad.

La forma se reduce a que ciertos negocios se otorguen por escrito. El artículo 24 determina que

"... las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables".

Mientras que el artículo 390 menciona que

"... de la misma manera, el contrato colectivo de trabajo debe otorgarse por escrito, bajo pena de nulidad".

Así como, debe otorgarse el reglamento interior de trabajo en conformidad al artículo 424 que menciona la norma de su fracción II:

"... si las partes se ponen de acuerdo, cualquiera de ellas dentro de los ocho días siguientes a su firma".

Finalmente, el artículo 425,

"... el reglamento surtirá efecto a partir de la fecha de su depósito".

Desde este punto de vista, la constitución del sindicato es normal. La ley prevé que se levante acta de asamblea, remitiendo una copia a la autoridad registral (artículo 365, fracción I de la Ley Federal del Trabajo).

111. 3. LA ORGANIZACION SINDICAL

OBJETIVOS

En los movimientos sindicales de la mayor parte de los países, incluyendo el nuestro, alimentan dos categorías de fines, perfectamente diferenciados unos de otros; unos inmediatos de tipo realístico que atañen directamente a las condiciones de trabajo y vida de los obreros, y otros mediatos predominantemente de tipo ideológico, representados por las aspiraciones de sus núcleos dirigentes a modificar las estructuras económicas y jurídicas de ámbito nacional e internacional en que actúan.

No tan sólo existen diferencias respecto de los propósitos perseguidos por el sindicato de patronos; también, se encuentran diferencias de índole realista porque la asociación profesional de los trabajadores es un derecho social que tiene por objeto luchar por el mejoramiento de las condiciones económicas de los trabajadores y por la transformación del régimen capitalista; esta última aseveración constituye una diferencia ideológica. En tanto, la asociación profesional de los patronos persigue metas distintas a los trabajadores, el objetivo es la defensa de sus propios intereses.

Mejorar las condiciones de trabajo, así como las económicas de los trabajadores, en ejercicio del derecho social consignado en las fracciones XVI y XVII del artículo 123 apartado "A" de la Constitución, relativo a los actos que van desde coalición hasta huelga; sería conforme al derecho labo-

ral mexicano por lo que toca a los propósitos inmediatos de la práctica sindical de los trabajadores. La participación profesional a través de su representación o de la masa de los agremiados en las luchas de carácter político, para transformar al régimen vigente, viene a ser el objetivo mediato.

Por lo tanto, el objetivo fundamental del sindicato, como toda persona jurídica colectiva, debe expresarse en sus estatutos.

ESTATUTOS Y REGLAMENTOS

En íntima conexión con el concepto de autonomía existe el derecho de la legislación autónoma, y esta, como la facultad de crear derecho que compete a ciertas sociedades. La legislación del Estado fija el dominio y límites, dentro de los cuales dichas asociaciones pueden disponer de su propia organización y establecer en sus estatutos normas de estructura y funcionamiento y en general, resolver sobre toda materia de su competencia.

El derecho social o Derecho del Trabajo permite la organización de nuevas comunidades humanas dentro del Estado como los sindicatos, dictan normas para su estructura y funcionamiento; a este conjunto de disposiciones normativas con carácter de obligatoriedad se les denomina "estatutos"; constituyen un nuevo derecho al que deben someterse los integrantes en todo lo que se relacionen con la vida interna de dichas comunidades.

Por el solo hecho de ingresar a un grupo organizado, los individuos se obligan a aceptar el Derecho Estatutario de la comunidad; porque de ella depende la existencia misma de los grupos, y el deber impuesto a los socios es consecuencia de un viejo principio que dice: las obligaciones válidamente contraídas deben cumplirse; y por este solo motivo, al ingresar en una comunidad organizada, se adquieren válidamente las obligaciones que derivan del Derecho Estatutario del grupo.

Los sindicatos en uso de su libertad, autonomía y ejercicio de su soberanía, crean normas que rigen su estructura y funcionamiento interno, estas disposiciones normativas, capaces de obligar, conforman su Derecho Estatutario o estatutos.

Los estatutos de los sindicatos constituyen el código fundamental de su vida institucional.

Si el sindicato no puede constituirse sin estatutos, se trata de un elemento esencial, constitutivo. El estatuto es tan inherente al sindicato como su propia existencia.

En el artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo se encuentra el contenido mínimo de los estatutos tales como: denominación, domicilio, objeto, duración, condiciones de admisión de sus miembros, obligaciones y derechos de los asociados, motivos y procedimientos de expulsión, correcciones disciplinarias, forma de convocar asambleas, época de celebración de las ordinarias y quórum requerido para sesionar, determinación del número de miembros de la mesa directiva, procedimiento para la elección de la mesa directiva, término de desempeño de la dirección, normas para la administración, adquisición, disposición de los bienes y cuotas

sindicales, época de presentación de cuentas y, normas para la liquidación del patrimonio sindical.

El artículo 359 de la susodicha ley establece el principio de libertad sindical considerando a los sujetos trabajadores como la organización en sí, y opera parcialmente en la formación sindical. Por su parte el artículo 371 en su fracción VII exige se contemple en los estatutos con las garantías de legalidad y audiencia. Finalmente, en el 373 ordena a los comités sindicales la obligatoriedad de comunicar cualquier modificación a sus estatutos.

Por otro lado, en conformidad con el artículo 359 de la Ley Federal del Trabajo, los sindicatos tienen la facultad de elaborar sus propios reglamentos. Sin embargo, esta facultad no tiene una obligatoriedad, toda vez que carece de un necesario control de carácter político.

García Abellán menciona que

"... el reglamento constituye la norma dirigida especialmente a la organización interna del sindicato desde el punto de vista de su funcionamiento administrativo"²².

La función reglamentaria tiene una condición potestativa; es decir que cualquier sindicato puede operar sin un reglamento previamente establecido. La necesidad dependerá de la complejidad de su organización y de las necesidades de sus agremiados.

²².- BUEN L., Nestor del; Op. Cit. Tomo II. P. 105.

Entre dos polos contradictorios se debate la vida sindical en nuestro país: autoritarismo o democracia. El autoritarismo ha servido para clausurar espacios donde debían expresarse los intereses y aspiraciones de los trabajadores y se ha extendido a muy diferentes ámbitos del quehacer sindical. La democracia, por el contrario, es una aspiración por la que luchan distintos sectores de trabajadores que intentan recuperar a sus propias organizaciones.

No obstante, muy poco se conoce sobre el quehacer cotidiano y las normas reglamentarias que conforman los distintos espacios donde se desarrolla la vida sindical. Por muy diferentes motivos se han preferido las calificaciones apresuradas en lugar de las indagaciones sistemáticas que permitan comprender realmente el proceso de conformación del movimiento sindical mexicano tal como hoy existe. De ahí se han generado visiones que, en vez de aportar elementos para la comprensión de la realidad, se han envuelto en una serie de mistificaciones que tienden a nublarla.

Es necesario recordar que la vida sindical está rodeada de una serie de condiciones externas y al mismo tiempo genera una serie de relaciones internas que la van moldeando. La situación del sindicalismo mexicano no puede explicarse solamente por la voluntad de sus protagonistas más destacados. Por ello, es imprescindible rescatar los múltiples condicionantes que han intervenido en su configuración.

Una dimensión del problema, relegada durante muchos años, es la de las relaciones que se establecen en los espacios sindicales y las formas como éstas son reguladas. Si partimos del hecho de que el desarrollo mismo del sindicalis-

mo va generando distintas formas organizativas, y que el despliegue de la organización implica división del trabajo, generación de una dinámica propia entre representantes y representados, un sistema permanente de negociación que implica la delegación de poderes, en suma, que organización implica, por lo menos hasta el momento, también burocracia, estaremos en mejores posibilidades de aprender lo que sucede en el universo sindical.

Porque cuando señalamos que organización y burocracia son inseparables, estamos haciendo alusión a la necesidad que tiene toda agrupación de contar con un cuerpo de representantes y representados. Son precisamente los estatutos sindicales los encargados de normar esta relación y la vida toda de la organización, de ahí su importancia.

Por otro lado, la vida sindical transcurre enmarcada por diversos ordenamientos reglamentarios. Desde la legislación federal o estatal en materia de trabajo hasta los estatutos o reglamentos internos, todos condicionan el quehacer sindical. Tanto el artículo 123 de la Constitución como sus leyes reglamentarias y las legislaciones locales contienen una serie de disposiciones que enmarcan el desarrollo del sindicalismo. De igual forma, las normas internas, así como los estatutos o reglamentos, influyen sobre las prácticas sindicales.

Los estatutos sindicales son, como toda reglamentación interna de la vida de cualquier institución social, el instrumento normativo que regula la cohesión interna y la unidad entre sus miembros. Para las organizaciones obreras el estatuto sindical tiene especial importancia debido a que tanto en la organización del trabajo en la empresa capitalista como

en la vida social en general, los obreros se ven sujetos a presiones que tienden a minar su unidad. El sindicato es medio de expresión de una voluntad colectiva y los estatutos cumplen la función de conservar ese papel en medio del permanente debate político e ideológico.

Los estatutos son, por decirlo de alguna manera, la cristalización de los procesos políticos internos de la organización sindical. En ellos se expresa, como ya lo manifestamos, los objetivos y fines de la agrupación, los medios y procedimiento de acción, las formas de autoridad y representación, los mecanismos de elección, los derechos y obligaciones colectivos y los mecanismos disciplinarios. Su examen, sobre todo en una perspectiva histórica, permite detectar no sólo el nivel sino también el sentido del desarrollo de la conciencia obrera. El seguimiento de los procesos de reforma estatutaria proporciona una aproximación a la historia política sindical de las organizaciones y permite establecer las peculiaridades que se dan en el marco del proceso general de la clase obrera mexicana. No obstante, debe tenerse presente que precisamente por ser los estatutos una cristalización no revelan directamente las características de la vida de cada organización específica. En todo caso, un elemento adicional de interpretación es justamente el grado de correspondencia entre los preceptos estatutarios y las prácticas sindicales cotidianas. La importancia que se confiere a los estatutos y a su adecuación con las necesidades de la vida sindical es índice de madurez de la agrupación en su conjunto y del interés o la capacidad efectiva de sus miembros por participar en su destino.

Su existencia y aplicación significan un paso importante en el nivel organizativo. El solo hecho de que el quehacer sindical esté reglamentado, y que esta reglamentación se respete, supone un alto grado de institucionalidad y una vida interna en donde los trabajadores cuentan con medios para hacer que su voz sea escuchada.

Si bien toda organización requiere la presentación de sus estatutos para obtener legalmente su registro sindical, esto no se traduce necesariamente en la aplicación de los mismos dentro de la propia organización. Se puede contar por centenas los sindicatos en donde los trabajadores no conocen siquiera la existencia de normas estatutarias y en donde, por lo mismo, los representantes tienen amplios márgenes de libertad para llevar adelante sus iniciativas. Los llamados sindicatos "fantasmas" (aquellos que tienen registro sindical pero ninguna vida interna y que son utilizados por los líderes solamente para ejercer chantajes sobre las empresas o por éstas para eludir el auténtico sindicalismo) son un ejemplo claro de esta situación.

El conocimiento y aplicación de las normas estatutarias permite a los trabajadores expresarse y actuar en los marcos sindicales y además los capacita para llevar adelante propuestas que tiendan a modificar las disposiciones reglamentarias. Por esa vía es posible remodelar la relación representantes-representados o las facultades de los organismos directivos o de base, así como adecuar la organización a nuevos requerimientos.

De hecho, es en los estatutos donde quedan plasmadas las normas que hacen una organización democrática o no. Y en su

aplicación está la posibilidad de actuación regular de las diferentes corrientes de opinión.

Por otra parte, la relevancia de un sindicato está dada por múltiples factores que no dependen de la voluntad de los trabajadores. Así, la rama de la producción donde se ubique, la zona del país donde esté asentado, la magnitud de la empresa, influyen en la importancia de la organización y dan a sus cuadros dirigentes un peso político específico. Sin embargo, éstas son determinaciones que escapan al control de los trabajadores. Es a través de la estructura interna sindical y de su funcionamiento como los trabajadores están en capacidad de orientar el rumbo de su organización. Dado que son los estatutos los que regulan ese quehacer, su modelación es una de las tareas importantes de la labor sindical.

Por otra parte, cabe mencionar que la estructura de la empresa (la división técnica del trabajo) condiciona la propia estructura de la organización.

El presente trabajo se ocupa de los aspectos estatutarios de organización interior, que hasta la fecha han sido los menos tratados en los estudios del sindicalismo. Por lo general estos estudios destacan los problemas ideológico-políticos. Al respecto cabe anotar que la estructura sindical interna y las instancias ejecutivas en los diferentes sindicatos no presentan muchas diferencias que puedan atribuirse a la orientación ideológica y política declarada por las organizaciones. Sin embargo, es claro que formas organizativas semejantes pueden encubrir prácticas distintas y hasta contradictorias en asuntos tan relevantes como la libre expresión de puntos de vista por los trabajadores y la posi-

bilidad no discriminatoria de acceso a los puestos de representación sindical. En torno a estas prácticas gravita el debate actual sobre la democracia sindical. En términos generales, algunas de estas prácticas parecen depender más de la historia política de las organizaciones y de las correlaciones de fuerzas en su interior, que de las regulaciones estatutarias en sentido estricto.

Existen tantos estatutos como organizaciones. Aquí solamente pretendemos comparar las normas estatutarias de diversos tipos de sindicatos, para destacar los rasgos más sobresalientes y significativos de los diferentes tipos de asociaciones sindicales.

Por último, cabe señalar que la explicación de las modificaciones de los estatutos de las diversas organizaciones no puede hacerse al margen de la historia de las mismas. La cristalización de las normas reglamentarias es producto de la contienda que en las propias organizaciones se da y éstas no pueden ser entendidas sin tomar en cuenta esta realidad que las condiciona.

MESA DIRECTIVA

La ley contempla que el nombramiento de la mesa directiva se realice en una asamblea diferente de la constitutiva.

La representación originaria del sindicato, en su carácter de persona moral, es atributo de la asamblea; la que puede delegarla en su mesa directiva. Según el artículo 376 de la multicitada Ley del Trabajo, quien representa a los sindicatos, es el Secretario General o la persona que designe su directiva, salvo que los estatutos dispongan otra cosa.

Los artículos 371 fracción IX y 379 de esa ley ya mencionada exigen que al formularse los estatutos, se exprese el número de miembros que integran su directiva y los procedimientos que han de seguirse para su elección, así como el período que habrán de durar en funciones, prohibiéndoles en el artículo 372 que formen parte de la misma, los trabajadores menores de 16 años, asimismo los extranjeros.

La integración de la mesa directiva está determinada por la libre voluntad de los miembros de los sindicatos que pueden integrar la mesa directiva con el número de miembros que consideren convenientes, así como darles a los puestos las funciones que crean convenientes; por lo general, se sustentan en un cuadro de directiva básica, tales como: Secretario General, Secretario de Organización, Secretario del Exterior, Secretario de Conflictos, Secretario Tesorero y Secretario de Actas. Frecuentemente las directivas se complementan con comisiones permanentes y en ocasiones constituyen comisiones temporales.

III. 4. NATURALEZA JURIDICA

La naturaleza jurídica de los sindicatos es una preocupación constante de la dogmática; obviamente, debe considerarse preferentemente la condición de aquellos cuya vida se regula por la ley y cuyos alcances ésta determina. En el fondo se trata de establecer la naturaleza jurídica a través de su esencia y no de su forma.

En primer término podemos considerar que los sindicatos tienen el carácter de personas jurídicas. El artículo 25 fracción IV del Código Civil vigente en el Distrito Federal determina que son personas morales:

"... los sindicatos, las asociaciones de profesionales y las demás a que se refiere la fracción XVI del artículo 123 de la Constitución Federal".

Esta misma declaración se ratifica en el artículo 374 de la Ley Federal del Trabajo:

"... los sindicatos legalmente constituidos son personas morales y tienen capacidad para:

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

El sindicato es una fuerza social con personalidad jurídica esencialmente institucional que dentro del marco constitucional y normativo asume una función de producir por la vía de convenios, derecho objetivo.

En conclusión podemos afirmar con las reservas del caso, que el sindicato es una persona jurídica del Derecho Social.

CAPITULO IV

LOS SINDICATOS Y LOS SECTORES PUBLICO Y PRIVADO

IV. 1. EL CONTROL ESTATAL Y LA VIDA SINDICAL

Junto a los métodos de soborno y sometimiento violento de los sindicatos por el gobierno en el poder, la legislación del trabajo ocupa un importante lugar en la política obrera de la clase dominante. Los postulados sobre los derechos de los trabajadores asentados en el artículo 123 constitucional, durante largo tiempo fueron letra muerta. En 1931 se introdujo la Ley Federal del Trabajo que regula, como ya lo hemos visto, las relaciones recíprocas entre obreros y patrones en la producción, ley vigente para todo el país. Desde entonces hasta la fecha ha tenido varias reformas, algunas muy importantes; pero, simultáneamente aún todavía la ley contiene muchos postulados que permiten al gobierno inmiscuirse en los conflictos laborales y con "una base legal" limitar los derechos de los sindicatos y reprimir la lucha de la clase trabajadora.

En este lapso, mediante métodos de manipulación y soborno, de violencia y control ideológico, utilizados y combinados en dependencia de las condiciones concretas, el gobierno y la burguesía lograron establecer su control ideológico y político sobre los principales sindicatos del país y dividir a la clase obrera. La constante difusión de parte de los líderes sindicales de las tesis de la permanencia de la Revolución Mexicana, así como los conceptos de la "unidad nacio-

nal" y colaboración con el gobierno revolucionario mexicano ejercieron un nefasto efecto ideológico en muchos destacamentos del proletariado. Las limitaciones a la democracia sindical y obstáculos de todo tipo para la unificación de los obreros, han causado enormes daños al movimiento obrero.

Las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados pertenecen a una organización, la Confederación de Trabajadores Mexicanos (C.T.M.) unida estrechamente al P.R.I. y por lo consiguiente, si es el partido en el poder, al gobierno. Otros sindicatos no afiliados a esa central tienen también fuertes vínculos con el partido y el gobierno. Los dirigentes logran obtener como concesión un número considerable de curules repartidos entre la C.T.M. y otras centrales como la de los mineros, ferrocarrileros o de la C.R.O.C., C.R.O.M., etc.

Pero, aparte de estos datos que requerirían minuciosas investigaciones para pasar de la ejemplificación al análisis propiamente dicho, un indicador de la dependencia del sindicalismo mexicano respecto del gobierno y en particular del presidente de la República es, sin duda, el de las huelgas.

En efecto, cuando gobiernan presidentes obreristas es cuando hay un mayor número de huelgas y huelguistas como si los dirigentes sindicales y los obreros se sintieran protegidos por la fuerza presidencial e incluso alentados; pero, ocurre exactamente lo contrario cuando los presidentes tienen una política general menos radical, o de alianza más abierta con los sectores patronales, nacionales o extranjeros.

En la mayor parte del mundo donde hay sindicatos y uniones obreras realmente poderosas, se encuentra una clara correlación en el movimiento huelguístico y el ciclo económico; en nuestro país esta correlación es sumamente baja.

La política presidencial es determinante, en sus grandes tendencias, para que haya un mayor o menor número de huelgas o huelguistas.

IV. 2. *LEGISLACION COMPARADA*

El presente análisis se realiza tomando en consideración a: la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) y las legislaciones de Argentina, Brasil, Colombia, Francia, España e Italia.

O. I. T.

La Organización Internacional del Trabajo estableció en 1948 las bases a propósito de la relación Estado-sindicatos, por medio del Convenio 87 inherente a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicalización.

En el artículo 3o. se norma la libertad para determinar el régimen de los sindicatos. A su vez, en el artículo 4o. se establece que las organizaciones sindicales no están sujetas a disolución por vía administrativa. En tanto que el artículo 7o. dispone:

"... la adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores y de empleadores, sus federaciones y confederaciones, no pueden estar sujetas a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 de este Convenio"²³.

La intención del Convenio 87 es que no se subordine al nacimiento, la actuación o la disolución de las organizaciones sindicales, a decisiones del Estado.

En México, la personalidad jurídica no necesariamente conlleva la capacidad de ejercicio; un sindicato no puede, en ocasiones, realizar sus fines fundamentales hasta en tanto no adquiriera su registro ante el Estado.

ARGENTINA

Antonio Vázquez Vialard manifiesta:

"... en cuanto al grado de representatividad de las asociaciones profesionales, entre las simplemente inscritas y las que gozan de personalidad gremial; es decir, tienen capacidad para representar el interés de la categoría profesional".

²³.- ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO; Libertad sindical y protección del derecho de sindicación; Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, 1963. P. 158.

Se admite en el primer sistema la coexistencia de varios sindicatos con igualdad de derechos. Esa inscripción no es suficiente para la defensa de los intereses colectivos de los trabajadores para la concertación de los convenios colectivos o para la participación en los organismos creados por el Estado²⁴.

En el derecho mexicano el problema se resuelve conforme al derecho de concertar el contrato colectivo de trabajo con sólo tener mayor número de trabajadores dentro de la empresa (artículo 388 de la Ley Federal del Trabajo).

BRASIL

Un sindicato no puede nacer si no existe previamente una asociación. Para esta transformación existen determinadas formas:

- Los sindicatos de empresa deberán reunir por lo menos a un tercio de las empresas, constituidas conforme a la ley en forma individual o como sociedades.
- Si se trata de un sindicato de trabajadores, se necesita contar con un tercio de los que ejerzan la misma categoría o profesión, según sean los trabajadores o agentes autónomos o de profesión liberal.

²⁴.- VAZQUEZ VIALARD, Antonio; El sindicato en el derecho argentino. Editorial Astrea. Buenos Aires, Argentina, 1981. Pp. 103 y ss.

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA.

- El reconocimiento constituye el momento inicial de la vida del sindicato.

"... La carta de reconocimiento es como si fuera un certificado de nacimiento para una persona física".

COLOMBIA

El reconocimiento se solicita ante el Departamento Nacional de Supervigilancia Sindical del Ministerio del Trabajo. En el artículo 366 del Código Sustantivo del Trabajo de Colombia:

"... el Ministerio del Trabajo reconocerá la persona jurídica salvo el caso de que los estatutos del sindicato sean contrarios a la Constitución, a las leyes o a las buenas costumbres o contravengan disposiciones especiales de este Código".

La fórmula colombiana correspondiente al grupo que acepta la personalidad, nace del acuerdo de los interesados.

²⁵.- MASCARO, Nascimento Amauri; Direito sindical. L. Tr. Editorial de la Universidad de Sao Paulo, Brasil, 1982. P. 192.

²⁶.- CAMACHO HENRIQUEZ, Guillermo; Derecho del Trabajo. T. II. Edit. ABC. Bogotá, Colombia, 1973. Pp. 107-108.

"... El sindicato no reconocido carece de la aptitud para celebrar contratos colectivos de trabajo y para representar a los trabajadores de la empresa o establecimiento"²⁷.

FRANCIA

La Constitución de este país consagra la libertad sindical. Los sindicatos disfrutan de personalidad jurídica. Las relaciones entre el Estado y los sindicatos, alude la formación libre de estos, y no se requiere autorización previa para su formación ni se autoriza su disolución por la vía administrativa.

Francia representa una corriente amplia de libertad sindical que excluye al Estado del control sobre el nacimiento de los sindicatos.

ESPAÑA

La Constitución española también contempla la libertad sindical. Su formación y el ejercicio de sus funciones son libres dentro del respeto a la Constitución y a la ley. Su estructura interna y su organización deberán ser democráticas.

²⁷.- Ibidem. P. 112.

"... El sistema de depósito de los estatutos señala un camino adecuado para el nacimiento de la personalidad jurídica de los sindicatos, derivado del transcurso del tiempo a partir del depósito de los estatutos, con sólo un derecho de crítica a tramitarse judicialmente que ha de otorgar plenas garantías a los interesados"²⁸.

ITALIA

El sistema italiano corresponde a una forma libre de constituir sindicatos, pero aún allí se advierte la necesidad de un control, no obstante que pudiera ser limitado como la protección de publicidad.

²⁸.- MATIA PRIM, Javier y Otros; Huelga, cierre patronal y conflictos colectivos. Edit. Civitas, S.A. Madrid, España, 1982. P. 52.

IV. 3. LA VOCACION POLITICA DEL CONTROL ESTATAL

Al participar los sindicatos directa o indirectamente en la legislación y en la reglamentación, son colocados dentro de la esfera política propia del Estado. Esto es, se convierten en organismos de orden público, en aparatos constitutivos del Estado. Luego se insertan en el centro de las contradicciones económicas y políticas de la sociedad.

La regulación de la vida económica y social afectadas por el Estado y los diversos medios que le sirven para instrumentarla afectan en su núcleo a las estrategias sindicales.

De otra parte la evolución de las posiciones de la burguesía y del Estado respecto al sindicalismo obrero, legislación e institucionalización del sindicalismo, definición de sus funciones canalizadoras, filtradoras y jerarquizadoras de las demandas reivindicativas de los trabajadores, sientan las bases materiales para la burocratización de los sindicatos y de sus organismos directivos. Aparece así, una cerrada estructura dirigente y una planta de funcionarios sindicales, permanentes y especializados que se constituyen en la columna vertebral, en términos sociales que liga al Estado con los sindicatos.

Actualmente con el nuevo tipo de intervención del Estado en la economía, reconocimiento e integración al Estado de los llamados "grupos de interés", entre ellos los sindicatos. Estos devienen en instituciones de orden público, con lo que estructuralmente se multiplican los lazos que vinculan al

Estado con los sindicatos. La reforma (corporativa o semicorporativa) del Estado busca, entre otras cosas, hacer que los sindicatos sean un instrumento de colaboración, de pacificación, de armonía social. Empero, puesto que la lucha entre las clases sociales continúa, lo más que logran estos ensayos renovadores del Estado, es legalizar el conflicto, institucionalizarlo, hasta cierto punto, mantenerlo dentro de márgenes tolerables que no escapen inmediatamente del control estatal, bajo esta óptica el poder público pretende fungir como árbitro conciliador entre los distintos agrupamientos de interés consultándolos para el diseño de su política general.

IV. 4. EL SECTOR PRIVADO

El nivel de explotación de los trabajadores constituye un importante indicador de sus condiciones de vida y trabajo. El sector empresarial privado obligado periódicamente a elevar el salario, a cortar la jornada de trabajo y hacer otras concesiones a la clase obrera, compensa sus pérdidas con una elevación considerable de la explotación de la fuerza de trabajo.

El método preferido por los empresarios es la introducción de nuevas fórmulas de organización y regulación del trabajo. De este modo los patrones pueden elevar la productividad a costa del incremento del desgaste físico y nervioso de los obreros. Además, cínicamente pretenden convencer al proletariado del aumento a la productividad del trabajo, mediante la reflexión del beneficio que pueden obtener los propios obreros, ya que supuestamente el salario real aumenta en consideración al incremento del nivel de producción. Consecuentemente no existe la explotación al trabajador.

En México a medida que se desarrolla el capitalismo, los obreros reciben una porción cada vez menor del valor creado por ellos, mientras que la parte del trabajo no pagada por los capitalistas, es decir, la plusvalía, aumenta.

Otro indicador del convincente aumento de la explotación de los obreros, es el salario relativo. Sabemos que la categoría del salario relativo es igual a la proporción entre el fondo anual del salario de los obreros y la masa del valor creado en un año.

El desarrollo capitalista del país, la introducción de nuevas técnicas y el aumento de la productividad del trabajo, no han mejorado la situación del obrero como pretenden afirmar los apologistas de la burguesía, por el contrario, el progreso técnico conlleva un aumento en la explotación de los trabajadores.

Por tanto, los sindicatos deben luchar para obtener un precio equivalente al trabajo, para que el salario corresponda al nivel del valor de la fuerza de trabajo y permita cubrir las necesidades básicas del obrero y sus familias; todo ello, constituye la base de la lucha que eleva la clase obrera por la satisfacción de sus demandas inmediatas en contra de la explotación del capital privado nacional y extranjero.

IV. 5. EL SECTOR PUBLICO

Tanto el gobierno como diferentes sectores del movimiento obrero han recopilado la importancia de mantener su alianza histórica surgida de la Revolución Mexicana. Este reconocimiento no invalida que desde hace ya algunos años, se haya empezado a cuestionar la bondad de esta alianza, sobre todo en esta coyuntura que vive nuestro país, y como consecuencia el movimiento obrero empieza a plantear los términos de la alianza y de los componentes que ella implica.

El movimiento obrero debe definir con precisión aquellos aspectos que desde sus intereses de clase deben contemplar las expresiones concretas de la alianza.

En este punto está la cuestión salarial y todos aquellos aspectos que tienen que ver con el nivel de vida de los trabajadores. En este sentido, o el gobierno pone todo de su empeño en la defensa del bien popular, o los efectos de la crisis pueden afectar seriamente y aún interrumpir la alianza entre el movimiento obrero organizado y el Estado.

La alianza no ha sido pasiva y exenta de vicisitudes; su mismo contenido ha correspondido a la correlación de las diversas fuerzas que actúan dentro de la sociedad.

La relativa debilidad de las fuerzas populares y la situación internacional adversa hicieron posible contenidos regresivos de la alianza histórica.

En consenso, ha sido menguado por el abandono de la orientación social y original del Estado Mexicano, en la medida que ha privilegiado, en detrimento del compromiso popular, su relación con el capital y el poder económico. Las deficiencias del sistema capitalista mexicano han inducido al posible agotamiento de aspectos medulares del Estado que se expresa como el agotamiento de una forma de acumulación económica y como el debilitamiento del pacto social entre obreros y Estado.

La alianza histórica no es un hecho natural inagotable, es un producto histórico que depende de condiciones sociales y de que se cumplan los objetivos comunes a las partes contratantes, en el beneficio del desarrollo nacional.

El Estado Mexicano debe propiciar en todo hombre y de manera efectiva la participación de los trabajadores en la riqueza nacional, en la vida social y en las decisiones políticas fundamentales de la nación; por lo tanto, el movimiento obrero debe fortalecer a ese Estado dándole contenido y orientación popular.

El pacto histórico tiene fundamentos obligatorios para las partes, por eso el pacto histórico entre los trabajadores y el Estado exige la renovación de su contenido a la luz del difícil momento que vive México. La política económica y la política laboral deben ser expresión de este nuevo contenido.

CAPITULO V

OBJETIVO Y FUNCIONAMIENTO DE LOS SINDICATOS

V. 1. LA REPRESENTACION SINDICAL

Según el artículo 376 de la Ley Federal del Trabajo, quien representa a los sindicatos es el Secretario General o la persona que designe su directiva, salvo disposición específica de los estatutos, con uno o varios secretarios corre a su cargo la atención, conocimiento y resolución de los asuntos de la agrupación sindical.

Cuando algún miembro de la directiva sea separado por el patrón o por causa imputable a éste; dice el párrafo segundo del artículo 376 ya mencionado, continuará ejerciendo sus funciones para cumplir con los objetivos de la organización sindical.

Tanto en la ley reglamentaria del artículo 123 constitucional, como en las leyes civiles, se reconoce entre otras asociaciones, a los sindicatos como personas morales, con personalidad jurídica distinta a la de sus agremiados, y reconocen que éstas tienen la representación procesal para defenderlos en sus derechos individuales en materia de trabajo, como lo señala el artículo 375 de la ley, representación que se lleva a cabo sin perjuicio del derecho que tienen los trabajadores de intervenir, cuando así lo estimen necesario;

quando esto sucede, a petición del propio trabajador cesa la intervención del sindicato.

El artículo 368 dice:

"... el registro del sindicato y de su directiva otorgado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o por las Juntas locales de Conciliación y Arbitraje, produce efectos ante todas las autoridades".

Por su parte el artículo 373 refiere que:

"... la directiva de los sindicatos debe rendir a la asamblea cada seis meses por lo menos, cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio sindical. Esta obligación no es dispensable".

El texto del artículo 374 ya fue expuesto anteriormente y se refiere a la capacidad de adquisición de bienes muebles e inmuebles, así como de la defensa ante las autoridades de sus derechos.

Y el artículo 375 menciona que:

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

Como podemos ver los anteriores artículos 373 al 375 de la ley laboral se refieren respectivamente a la obligación de la directiva de los sindicatos de rendir cuentas a la asamblea, cada seis meses por lo menos, a la capacidad jurídica de los sindicatos como personas morales para adquirir bienes muebles, así como los inmuebles destinados al objeto de la organización, y defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes; y a la facultad de representar a sus miembros en la defensa de los derechos individuales que les corresponda.

El artículo 377 señala que son obligaciones de los sindicatos:

- Proporcionar los informes que les solicitan las autoridades del trabajo; siempre que se refieran exclusivamente a su actuación como sindicatos.
- Comunicar a la autoridad ante la que estén registrados, dentro de un término de diez días, los cambios de su directiva y las modificaciones de los estatutos, acompañando por duplicado copia autorizada de las actas respectivas, e
- Informar a la misma autoridad cada tres meses, por lo menos, de las altas y bajas de los miembros.

En el ámbito de la representación sindical, desde el punto de vista sustantivo y procesal, se encuentran definidos en los artículos 375, 386 y 387 de la Ley Federal del Trabajo que devienen de la representación colectiva que pueden ser: acciones colectivas o individuales de sus agremiados.

A continuación veremos lo que dicen los artículos 386 y 387 (el artículo 375 ya fue mostrado anteriormente).

El artículo 386 dice:

"... Contrato Colectivo de Trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores, y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos".

Artículo 387:

"... el patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo".

En síntesis, el artículo 375 se refiere a la representación individual y los artículos 386 y 387 a la representación colectiva.

V. 2. EL FUNCIONAMIENTO INTERNO

La organización interior de los sindicatos es materia de sus reglamentos y la formación de éstos, derecho exclusivo de los mismos. Las leyes del trabajo sólo exigen que en el reglamento se hagan constar los datos precisos para el mejor funcionamiento de los sindicatos: nombre, domicilio y objeto del sindicato; condiciones de admisión de los socios; colecta y administración de los fondos; representación legal; modo de elegir la directiva, las obligaciones y las facultades de ésta; requisitos para celebrar asambleas o sesiones; formalidades para ejecución de acuerdo a medidas de corrección para los socios.

La inscripción de un trabajador en un sindicato suele cumplirse de manera formal mediante la suscripción de una solicitud que contenga los datos generales del interesado, contiene una declaración de conocimiento y compromiso de respeto a los estatutos y eventualmente de contribución económica.

La inscripción de un sindicato puede aceptarse de manera provisional reservando la decisión definitiva a un acuerdo de la siguiente asamblea en la que dará oportunidad a una denuncia pública respecto de algún motivo que puede determinar una limitación al ingreso.

Tanto el contrato de la sociedad como el de la asociación, supone la aportación de bienes para la realización de los fines sociales.

Por tanto, el sindicato tiene la misma regla, pero como su fin no es económico, la cuota no tiene por objeto constituir un capital, sino crear un ingreso periódico que permita sufragar gastos, o cuando mucho constituir un fondo de resistencia para los casos de paro y de huelga.

Para estos casos los agremiados tendrán que cubrir una o varias cuotas, ordinarias o extraordinarias.

Los derechos de los integrantes de una asociación profesional son, en principio, los que corresponden a los miembros de cualquier comunidad organizada.

Para Mario de la Cueva los derechos de los sindicatos se dividen en dos:

"... derechos directos y derechos reflejos; los primeros derivan del derecho estatutario y de los beneficios logrados por la actividad de los sindicatos, en tanto los segundos son las prerrogativas que la ley otorga a los trabajadores sindicados respecto de quienes no lo son".

Los derechos directos derivados de las normas estatutarias son las siguientes:

- Derecho a participar en la vida del sindicato, con idéntico derecho que los demás miembros.
- Consecuencia del anterior, el de concurrir a las asambleas.

- Otro aspecto de este derecho es la facultad de votar y la actitud de ser votado.
- Como parte de esta actitud, el derecho a ocupar cualquier puesto de dirección en el sindicato, si se cumplen los requisitos que señalen los estatutos.
- Otro derecho fundamental es la facultad de exigir el cabal y estricto cumplimiento de las normas estatutarias.
- Derivan del anterior: el derecho a la libertad, el de apelación en caso de sanciones disciplinarias y la garantía de petición.
- También, consecuencia del cumplimiento de los estatutos es la facultad de exigir a los dirigentes que rindan informes de su actuación, con las modalidades y plazos que establezcan sus disposiciones estatutarias en vigor.

Las obligaciones pueden resumirse en una:

cumplir el derecho estatutario; o bien, observar una conducta acorde con las normas estatutarias; es decir, asumir una conducta social.

Es importante también señalar algunas obligaciones:

- Velar por la unidad e integridad del sindicato.
- Jamás deben realizarse actos en perjuicio del sindicato o de sus agremiados; este principio sirve a la convivencia social y garantiza la permanencia de las asociaciones.
- Cumplir lo que es concomitante a los derechos del ciudadano; concurrir a las asambleas, votar, desempeñar las comisiones conferidas y asistir a los actos que convoquen los órganos de gobierno sindical, facultados para ello, y legítimamente investidos.
- Acatar los acuerdos y resoluciones de asambleas y de todo órgano de gobierno sindical.
- Acatar todas las disposiciones que se dicten en caso de huelga.
- Desempeñar con lealtad y eficacia los puntos de dirección en que resulte electo.
- Pagar las asignaciones económicas que señalen los estatutos²⁹.

Los trabajadores deben conocer los derechos que como miembros de un instituto societario, les corresponde, pero a

²⁹.- CUEVA, Mario de la; Op. Cit. Tomo II. Pp. 353-363.

la vez estar conscientes de que estos deben ejercerse sin lesionar el derecho ajeno, y saber que las obligaciones son normas de entendimiento y, por lo tanto, cumplirlas cabalmente fortalecerá y hará más respetable a las organizaciones.

V. 3. LA SOLIDARIDAD SINDICAL

Toda organización sindical para cumplir con sus objetivos debe elevar el principio sustancial de sus miembros.

La solidaridad se dará en el cabal cumplimiento de las obligaciones de los dirigentes.

En caso de conflictos con el patrón, ante cualquier circunstancia, el trabajador o el sindicato en su caso, debe asumir una actividad de lealtad y celo al cumplimiento de los derechos del trabajador.

A menudo hay ingerencia indebida de los diversos sectores de la burguesía en los sindicatos, ante este problema es necesario mantener y ampliar la solidaridad entre los miembros y las agrupaciones de la clase obrera.

También debe haber solidaridad entre todas las organizaciones, apoyándose recíprocamente, sobre todo en la época de huelgas.

Proponer la solidaridad como práctica habitual entre los sindicalistas, implica proponer la práctica habitual cons-

cientes y responsables para encontrar la unidad moral y humana.

La solidaridad es importante, sin embargo en la Ley Federal del Trabajo solamente se contempla en la fracción VI del artículo 450 que establece como objeto de huelga:

"... apoyar una huelga que tenga por objeto, alguno de los enumerados en las fracciones anteriores".

En nuestro país la huelga por solidaridad ha tenido poco eco, esto se debe a la profunda división entre la clase trabajadora.

V. 4. LAS RELACIONES LABORALES

En relación a las relaciones laborales el Dr. Mario de la Cueva opina que:

"... la relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrón por la prestación de un trabajo subordinado; cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estado objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de derechos sociales, de la ley del trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colec-

tivos y contratos Ley y de sus normas supletorias¹⁰.

Como podemos advertir el término relación laboral no se opone al contrato, sino la complementa ya que precisamente aquella es originada generalmente por un contrato, ya sea expreso o tácito que genera la prestación de servicios y consiguientemente la obligación de pagar salarios y cumplir con todas las normas de carácter social. En todo contrato o relación laboral se aplica el derecho objetivo social, consignado en la legislación del trabajo.

Por su parte a ley laboral define a la relación del trabajo (artículo 20) como:

"... cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo subordinado a una persona, mediante el pago de un salario".

Precepto del que se desprende la nota esencial de la nueva idea de relación de trabajo; donde hay una prestación de trabajo subordinado, ahí hay una relación de trabajo a la que se aplicará el estatuto laboral.

Como el presente trabajo se refiere a los sindicatos de los trabajadores, a continuación hablaré del contrato colectivo de trabajo.

El contrato colectivo de trabajo constituye un fenómeno jurídico típico de la evolución del derecho laboral, del

¹⁰.- CUEVA, Mario de la; Tomo I. Op. Cit. P. 187.

campo del derecho individual del trabajo hacia el derecho social; por lo que esta institución, que presenta el instrumento más fecundo y dinámico para el avance del derecho obrero, se resiste a quedar encasillada en los conceptos jurídicos tradicionales.

La característica esencial del contrato colectivo reside en la potestad otorgada a los grupos sociales, esto es, a los representantes de los factores de producción, para dictar las normas que regulan sus relaciones de trabajo.

El contrato colectivo de trabajo corresponde a un derecho de transición, donde se amalgaman elementos de derecho privado y de derecho público, normas contractuales regidas por la voluntad de las partes, y otras normas con carácter y eficacia de ley; formando una síntesis nueva, difícilmente clasificable con arreglo a las estructuras jurídicas tradicionales.

En el contrato colectivo de trabajo, la voluntad de las partes contratantes, esto es, los representantes del sindicato y de los patrones, no pueden modificar las normas del contrato colectivo una vez establecidas, en perjuicio de los derechos individuales de los trabajadores, ni tampoco pueden establecer normas que lesionen los derechos irrenunciables de los trabajadores consagrados en la ley.

Y por otra parte, las estipulaciones contenidas en el contrato colectivo se aplican a personas que no son parte en el contrato, puesto que son obligatorias para trabajadores que entran en el servicio del patrón contratante, con posterioridad a la firma del contrato, e incluso a trabajadores

que no están presentados por el sindicato que lo celebra, al no pertenecer al mismo (artículo 398).

Carece de relevancia el problema doctrinario de enmarcar el contrato colectivo de trabajo entre las normas de derecho público o del derecho privado, en el campo del contrato o en la ley.

Se trató de una institución inclasificable dentro de los moldes jurídicos tradicionales, porque contiene ingredientes diversos. Es una creación surgida de la realidad social que se anticipa a los esfuerzos doctrinarios, los cuales sólo pueden pretender explicarla, más no conformarla.

Por tanto, se considera que el contrato colectivo del trabajo es una norma jurídica obligatoria, por su inserción en el orden jurídico positivo (en nuestro caso, la Ley Federal del Trabajo), creado automáticamente, según expresa el artículo 388 mediante un convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las concesiones según las cuales deben presentarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

El contrato colectivo de trabajo por tener una estructura normativa de aplicación inmediata y directa en las empresas o establecimientos que abarque, hace innecesaria la celebración de contratos individuales de trabajo, ya sea que las relaciones individuales de trabajo que se originen, quedan protegidas por el propio contrato colectivo, salvo que se trate de casos de excepción, no regulados en el mismo, por

ejemplo, la contratación de trabajadores eventuales para reparación de la maquinaria de la empresa.

El artículo 391 de la Ley Federal del trabajo señala los requisitos que debe contener el contrato colectivo para su validez, a saber: los nombres y domicilios de los contratantes, las empresas y establecimientos que abarque, su duración o la expresión por tiempo indeterminado o para obra determinada, la jornada de trabajo, los días de vacaciones, el monto de los salarios, y las demás estipulaciones que convengan a las partes.

La facultad de exigir la celebración del contrato colectivo no se justifica con la existencia legal de un sindicato, sino que se requiere un interés profesional consistente en que la empresa tenga a su servicio trabajadores pertenecientes al sindicato que lo solicite, conforme al artículo 387 de la ley, en la inteligencia de que hay que atenerse a la actividad de la empresa para determinar la jurisdicción y no solamente al registro federal o local del sindicato.

El artículo 388 de la ley señala las normas para la celebración del contrato colectivo, cuando dentro de la misma empresa existen varios sindicatos.

El artículo 390 de la ley indica que el contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad, y se formulará por triplicado; entregándose un ejemplar a cada una de las partes, depositándose el otro en la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o local de Conciliación, la que después de anotar en el documento, la fecha y hora de presentación, lo remitirá a cual-

quiera de las oficinas federal o local antes mencionadas, surtiendo efectos desde la fecha y hora de exhibición de dicho documento, salvo que las partes hubiesen convenido en una fecha distinta.

Las acciones derivadas de los contratos colectivos, cualquiera que sea su naturaleza, pueden ejercitarse mediante los procedimientos respectivos previstos en la ley laboral, en la inteligencia de que si son de carácter colectivo, corresponderá ejercitarlas al sindicato, representado en términos del artículo 376 de la ley vigente; y, los propios sindicatos pueden representar a sus miembros en la defensa de sus derechos individuales, sin perjuicio del derecho de los trabajadores para actuar directamente, cesando a petición de los mismos la intervención sindical conforme al artículo 375 del propio ordenamiento.

La facultad del sindicato contratante para excluir de la empresa a los trabajadores de nuevo ingreso que no sean integrantes del mismo, y de separar del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del propio sindicato (cláusula de exclusión de ingreso y por separación), es lícita siempre que figure en las estipulaciones del contrato colectivo, conforme al artículo 395 de la ley vigente; pero, en caso de exclusión deberá ser aprobada por mayoría de las dos terceras partes del total de los asociados del sindicato, observándose las normas contenidas en el artículo 371 fracción VII.

El contrato colectivo podrá celebrarse por tiempo determinado o indeterminado y será revisado total o parcialmente, con arreglo a lo dispuesto en los artículos 398 al 400 de la ley.

El artículo 401 señala las causas de terminación del contrato colectivo, tales como: por mutuo consentimiento; por terminación de la obra; y, por los casos de los capítulos VII y VIII de este título, y cierre de la empresa o establecimiento, siempre que en este último caso, el contrato colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento.

No puede prevalecer el interés individual de un sindicalizado, en cuyo nombre, como en el de todos los sindicalizados de la empresa se pacta el contrato, ni puede hacerse valer ese mismo interés individual, en contra de los intereses generales que representa el contrato colectivo de trabajo.

El Contrato-Ley o contrato colectivo obligatorio está regulado por los artículos que van del 401 al 421 de la Ley Federal del Trabajo.

Los contratos colectivos de trabajo y los Contratos Ley tienen de semejanza la concurrencia para su otorgamiento de uno o varios sindicatos o de uno o varios patrones; pero, el Contrato Ley se distingue en cuanto a que en su elaboración se requiere que asistan las dos terceras partes de los patrones y trabajadores sindicalizados, y que estos y aquellos pertenezcan a cierta rama industrial que exista en determinada región.

Cabe señalar que así como en los contratos colectivos se emplea el término Titularidad, a favor del sindicato que representa el interés profesional, en el Contrato Ley se aplica el de Administración, según se explica en el apartado XXXIV de la exposición de motivos.

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

Sólo existen nueve contratos-ley:

- 1.- De la industria textil del ramo de la seda y toda clase de fibras artificiales y sintéticas.
- 2.- De la industria textil del algodón y sus mixturas.
- 3.- De la industria de la lana en la República Mexicana.
- 4.- De la industria textil del ramo de géneros de punto.
- 5.- De la industria textil del ramo de fibras duras.
- 6.- De la industria azucarera, alcoholera y similares de la República Mexicana.
- 7.- De la industria de transformación del hule en productos manufacturados.
- 8.- De la industria textil del ramo de listones, elásticos, encajes, cintas y etiquetas tejidas en telares Jacquard o agujas de la República Mexicana.
- 9.- De la industria de la radio y la televisión.

Los contratos-ley también se pueden celebrar en materia local, aunque todavía no existe ninguno.

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

Sólo existen nueve contratos-ley:

- 1.- De la industria textil del ramo de la seda y toda clase de fibras artificiales y sintéticas.
- 2.- De la industria textil del algodón y sus mixturas.
- 3.- De la industria de la lana en la República Mexicana.
- 4.- De la industria textil del ramo de géneros de punto.
- 5.- De la industria textil del ramo de fibras duras.
- 6.- De la industria azucarera, alcoholera y similares de la República Mexicana.
- 7.- De la industria de transformación del hule en productos manufacturados.
- 8.- De la industria textil del ramo de listones, elásticos, encajes, cintas y etiquetas tejidas en telares Jacquard o agujas de la República Mexicana.
- 9.- De la industria de la radio y la televisión.

Los contratos-ley también se pueden celebrar en materia local, aunque todavía no existe ninguno.

La solicitud para el contrato-ley debe presentarse ante la Secretaría del Trabajo, ante el gobernador del estado o jefe del Departamento del Distrito Federal si se trata de jurisdicción local.

El contrato-ley contendrá:

- 1.- Los nombres y domicilios de los sindicatos de trabajadores y de los patrones que concurren a la convención;
- 2.- La entidad o entidades federativas, la zona o zonas que abarque o la expresión de regir en todo el territorio nacional;
- 3.- Su duración, que no podrá exceder de dos años;
- 4.- Las condiciones de trabajo señaladas en el artículo 391, fracciones IV, V, VI y IX;
- 5.- Las reglas conforme a las cuales se formularán los planes y programas para la implantación de la capacitación y el adiestramiento en la rama de la industria de que se trate; y
- 6.- Las demás estipulaciones que convengan las partes.

El sistema de convenciones se desarrolla ante el Departamento de Convenciones de la Secretaría del Trabajo, que es el competente para conocer de los llamados contratos-ley.

El contrato-ley no podrá tener una duración mayor de dos años. En la práctica, todos los contratos-ley tienen una duración indefinida, ya que son revisados y prorrogados oportunamente.

Cada año se puede solicitar la revisión salarial, siempre y cuando se exige por lo menos 60 días antes de su vencimiento.

La revisión integral se debe solicitar por lo menos con 90 días antes del vencimiento.

Los contratos-ley pueden terminar por mutuo consentimiento o si no se solicitó su revisión ni se ejercitó el derecho de huelga.

Según algunas corrientes doctrinarias el propósito del contrato-ley es unificar las condiciones de trabajo en ciertas categorías profesionales o ramas de la industria.

Para algún sector de la teoría, en cambio, este instrumento es una consecuencia, un estadio superior, en la evolución del contrato colectivo. Así, se le considera como un elemento democratizador que unifica las condiciones generales de trabajo en las diferentes ramas de la industria y el comercio.

Esta figura más que un pacto que los sindicatos de trabajadores pueden negociar con los patrones o imponérselo mediante la huelga, en realidad constituye un instrumento concertador del Estado, que dentro de nuestro sistema, garantiza su plena ingerencia y capacidad de decisión. Por esta

razón sindicatos importantes como el de Petróleos Mexicanos, Comisión Federal de Electricidad, Ferrocarriles Nacionales de México, etc. no han aceptado firmar este tipo de instrumentos.

Se ha afirmado que no se trata, en rigor, de un contrato, puesto que puede regir en alguna empresa donde nadie lo desee. Que tampoco es ley puesto que su vigencia no es general, ni presenta las características de los actos legislativos.

patronal u obrera, lo que puede dar margen a una conclusión injusta.

A nuestro parecer, el razonamiento más consistente para la fundamentación social de la huelga, fue apuntado por el jurista inglés Harold J. Laski, en su obra "El Liberalismo Europeo", al expresar que el Estado no está en posibilidad de disciplinar las relaciones de producción, para imponer al patrón las condiciones de trabajo que favorezcan a los obreros, tampoco debe impedir que los trabajadores traten por sus propios medios de oponerse a las condiciones impuestas por los patrones.

La fracción XVIII del artículo 123 constitucional fundamenta el derecho de huelga, estableciendo los conceptos de licitud e ilicitud de la misma diciendo:

"... Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajador con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas, únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciera actos violentos contra las personas o propiedades, o en caso de guerra cuando aquellos permanezcan en los establecimientos y servicios que dependan del gobierno".

El artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo define la huelga mediante las siguientes palabras:

"... es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores".

Este precepto viene a establecer que la Titularidad del derecho de huelga corresponde a los trabajadores constituidos en una coalición.

Al respecto el artículo 441 del mismo ordenamiento expresa:

"... los sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes".

En consecuencia, el sindicato de trabajadores, al constituir una coalición permanente para los efectos del ejercicio del derecho de huelga, tiene personalidad jurídica para formular el pliego de peticiones con emplazamiento de huelga, a nombre de sus afiliados que trabajen en la empresa afectada, en los términos del artículo 452 de la multicitada ley; ya que corresponde específicamente a esos trabajadores, y no a los demás miembros del sindicato, ejercer derecho de huelga contra la empresa, con arreglo a lo dispuesto en la fracción II del artículo 451 de la misma.

Ahora bien, la huelga a que se refieren los objetos indicados en las fracciones II, III y IV del artículo 450, supone necesariamente la existencia de un sindicato para promoverla.

Cuando la huelga es planteada por una coalición de trabajadores sin intervenir un sindicato, entonces debe acreditarse la personalidad jurídica con el acta formalizada en la asamblea durante la cual se votó la huelga, para constatar la existencia de coalición, misma a que se refiere el artículo 440 de la ley laboral; en tanto que si se trata de un sindicato, basta comprobar que está registrado para que se reconozca su personalidad, al actuar como coalición permanente para estar afectos, según el mencionado artículo 441.

Los objetivos de la huelga se encuentran en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo. Y sus requisitos están fijados en el 451.

La fracción I indica los requisitos de fondo; y, las fracciones II y III (se extiende esta última al artículo 452) los requisitos de forma. Se desprende claramente la fracción II del artículo 451 que no es admisible el recuento previo.

El período de prehuelga está regulado por los artículos 452 y 453 de la Ley Federal del Trabajo.

En el emplazamiento por celebración o revisión del Contrato Ley, el aviso se dará con treinta o más días de anticipación, según el artículo 471 fracción II.

El artículo 455 enuncia los servicios públicos con relación a la fracción III del artículo 452.

El ejercicio del derecho de huelga se encuentra jurídicamente protegido, entre otras, con las siguientes disposiciones fundamentales:

- El artículo 453 de la ley establece un derecho cautelar para garantizar no sólo la suspensión del trabajo, sino también la responsabilidad del conflicto, en el caso de que se someta por los trabajadores a la decisión de la Junta.
- Conforme al artículo 448 el ejercicio del derecho de huelga suspende la tramitación de los conflictos de naturaleza económica, salvo que los trabajadores sometan el conflicto a la decisión de la Junta, excepto en los casos de huelga por solidaridad, a que se refiere el artículo 450 fracción VI.
- El artículo 449 dispone que:

"... la Junta de Conciliación y Arbitraje y las autoridades civiles correspondientes deberán hacer respetar el derecho de huelga, dando a los trabajadores las garantías necesarias y prestándoles el auxilio que soliciten para suspender el trabajo".

Entre los conceptos de huelga lícita e ilícita, existentes e inexistentes, justificada e injustificada el único que tiene relevancia práctica para el ejercicio del derecho de huelga; es decir, el derecho de presionar al patrón para obtener mejores condiciones de trabajo, es el de la calificación de existencia legal del estado de huelga que lleva implícita la licitud del objeto, ya que en tal situación, el concepto de licitud de la huelga es redundante y el de la imputabilidad o inimputabilidad, inoperante; pues, una huelga

calificada existente no cesa ni puede ser interferida por resolución alguna sobre su imputabilidad, salvo que los trabajadores sometan la solución del conflicto al arbitraje. El artículo 123 constitucional, en sus fracciones XVII y XVIII y sus reglamentos de la Ley Federal del Trabajo, protegen la huelga como un derecho de la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimientos afectados.

Toda huelga implica:

- a) Una suspensión de labores.
- b) Dicha suspensión tiene que ser legal; es decir, no puede ser arbitraria, sino que debe sujetarse a los requisitos de ley.
- c) La suspensión también tiene que ser temporal, pues en caso contrario estaríamos ante un cierre de empresa.
- d) Tiene que ser acordada y llevada a cabo por una coalición mayoritaria, en defensa de sus intereses comunes.

Toda huelga debe pasar por tres etapas: Período de gestación; período de prehuelga; y período de huelga estallada.

El período de gestación se inicia desde el momento en que dos o más trabajadores se coligan en defensa de sus intereses comunes. En este período se elabora el pliego de peticiones o reclamos, que desde luego deberá ser por escrito y en el cual se deberá manifestar la intención de ir a la huelga.

En la gestación sólo intervienen los trabajadores, pues tan pronto se haga llegar el pliego a las autoridades o al patrón, se iniciará formalmente el periodo de prehuelga.

El periodo de prehuelga debe tener como misión conciliar a las partes, y para ello deberá llevarse a cabo una audiencia de avenimiento. Durante este periodo, el patrón se considerará depositario de sus bienes y no podrá despedir a sus trabajadores, pero únicamente para el efecto de su supuesto o probable recuento.

En la audiencia de conciliación deberá señalarse, si así resulta necesario, al personal de emergencia que deberá laborar en caso de que se suspendan las labores, a fin de evitar perjuicios a la producción y a la empresa.

El periodo de prehuelga es de seis días cuando se trata de empresas privadas, y de diez cuando se trata de empresas de servicios públicos.

El periodo de huelga estallada se inicia en el preciso instante en que se suspenden las labores.

En dicho periodo se ofrecen las pruebas pertinentes dentro de las cuales usualmente puede ofrecerse el recuento, a fin de determinar si la negociación emplazante cumple el requisito democrático de la mayoría.

Las limitaciones patronales al periodo de prehuelga son:

- 1.- que el patrón se le considere simple depositario de sus bienes, y

2.- que no podrá despedir a sus trabajadores, para efectos del recuento.

De acuerdo con el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, la huelga debe buscar los objetivos siguientes:

- a) Buscar el equilibrio entre los factores de la producción, para armonizar los derechos del capital y del trabajo.
- b) Obtener la firma, revisión o cumplimiento de los contratos colectivos de trabajo.
- c) Obtener la firma, revisión o cumplimiento de los llamados contratos-ley.
- d) Obtener el cumplimiento de las disposiciones relativas al reparto de utilidades
- e) En los casos de las llamadas huelgas por solidaridad.

En nuestro país proceden las huelgas en los servicios públicos, aunque en este caso es una huelga en contra el propio pueblo.

Consideramos que en estos hechos debe adaptarse el sistema de arbitraje obligatorio, que consiste en que el Estado debe intervenir y resolver si el sindicato emplazante tiene o no la razón en sus pretensiones sin necesidad de que estalle la huelga.

Sin embargo, en muchas ocasiones y tratándose de huelgas en los servidores públicos, el Estado decreta la requisa del servicio y sustituye a los trabajadores huelguistas.

La Requisa

No está contemplada en la ley laboral. Se trata de un procedimiento fundado en el Art. 112 de la Ley de Vías Generales de Comunicación a virtud del cual, al momento de estallar la huelga en una empresa que presta un servicio esencial, se hace cargo de ella un funcionario nombrado por el Estado, el cual, durante la huelga se encarga solamente de llegar a una conciliación con los huelguistas. Estos colocan los signos de huelga y haciendo honor a la gentil invitación del interventor, continúan laborando. La empresa labora entonces normalmente... en estado virtual de huelga.

La requisa se justifica socialmente porque mantiene en funciones servicios indispensables, pero resulta violatorio del derecho consignado en las fracciones XVI y XVII del apartado "A" del art. 123 constitucional.

Las huelgas no proceden en contra del Estado, ya que la fracción X del artículo 123 constitucional, apartado B, dice:

Los trabajadores al servicio del Estado podrán hacer uso del derecho de huelga...

"cuando violen de manera general y sistemática"

los derechos que la Constitución consagra, lo cual resulta imposible que se dé en la práctica, independientemente de que resulta del todo oscura la afirmación de que procede sólo cuando se violen de "manera general y sistemática" los derechos que la Constitución consagra, pues, a contraio sensu, si se violan tales derechos pero no de manera general ni sistemática, entonces la huelga sería improcedente.

V. 8. LA PARTICIPACION POLITICA DE LOS SINDICATOS

Los sindicatos no son partidos políticos ni deben realizar las funciones de los partidos; a los cuales, compete la educación política de los trabajadores a través de sus miembros pertenecientes a los sindicatos.

Los sindicatos no tienen como misión llegar al poder; tarea que corresponde a los partidos, sino la de contribuir con la preparación de las masas que agrupan, a hacer posible la transformación de la sociedad bajo la dirección del partido de la clase obrera.

Los sindicatos deben ser independientes y autónomos frente a los partidos políticos y en la medida en que se pueda desarrollar un programa común, en torno a objetivos convergentes, relacionados con la lucha de los trabajadores, pensamos que debe haber relaciones y alianzas, pero no una afiliación masiva, orgánica, de los sindicatos a los partidos.

Una de las formas como se desarrolla el corporativismo, es precisamente el control de los trabajadores a partir del Estado, del partido en el poder y en las centrales oficialistas. Considero que los trabajadores no se deben someter a esta obligatoriedad y menos que esté reglamentado estatutariamente pertenecer a determinado partido político.

Debe haber desarrollo político de la clase obrera, pero el que puede darse en determinado momento a través de un partido político, mediante la politización, mediante la ad-

quisición de una conciencia de clase, una conciencia crítica, política y revolucionaria.

V. 7. LAS PROHIBICIONES LEGALES

En conformidad con el artículo 378 de la Ley Federal del Trabajo, está prohibido que los sindicatos intervengan en asuntos religiosos y ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro.

Es evidente que el régimen de las prohibiciones atiende a las circunstancias políticas y sociales de cada país, nuestras leyes son ciertamente generosas y mucho más prácticas, pues casi siempre los sindicatos llegan a ser, más que organismos de resistencia, empresas auténticas. Es el caso de los sindicatos que agrupan a los maniobristas en zonas federales.

Por lo general, los sindicatos norman sus prohibiciones en el texto de sus estatutos, como un inicio de su propia autonomía.

En este sentido resulta difícil una agrupación sistemática de criterios. La variedad es la nota esencial.

V. 8. LA DISOLUCION DE LOS SINDICATOS

Cuando la disolución es consecuencia de una situación que de hecho trae aparejada la desaparición legal del sindicato, se dice que es una disolución natural; por ejemplo, cuando el número de personas que constituyen el sindicato se reduzca a menos de veinte o de tres, según sea obrero o patronal respectivamente; el cierre de la empresa formada por trabajadores de la misma, el de oficios varios, cuando los obreros de los distintos oficios que lo componen alcanza o supera la cifra de veinte.

Estamos frente a una disolución voluntaria, si la disolución resulta de un acto de voluntad de los miembros del sindicato, ya sea que se consigne en los estatutos, artículo 379 fracción II, o que la asamblea tome acuerdo en este sentido. En este caso es indispensable que la disolución la decrete una mayoría de las dos terceras partes del sindicato. Debe consignarse como caso de disolución voluntaria, la función de un sindicato a otro, artículo 379 fracción I.

En ambos casos la autoridad que registró el sindicato debe proceder a su cancelación, después de que la autoridad jurisdiccional compruebe las causales; si se trata de los sindicatos federales, o que ella misma, pero jurisdiccionalmente, lleve a cabo esa comprobación, ya que el artículo 370 prohíbe la disolución, suspensión y cancelación administrativas.

La ley prevé los casos en que procede la disolución contenciosa de los sindicatos. Son ellos cuando dejan de

satisfacer cualquiera de los requisitos que la ley señala para su constitución y registro (artículo 369 fracción II). Si esto ocurre, estamos frente a lo que se llama disolución forzada.

V. 9. *PARALELISMO SINDICAL*

El paralelismo sindical es la práctica que impulsan quienes, en un momento determinado, pretenden dividir a los sindicatos y se expresa como la formación de órganos directivos al margen de lo establecido estatutariamente y enfrentados a los legalmente electos en los eventos sindicales. Generalmente quienes practican el paralelismo sindical, tratan de justificar su actitud divisionista en la lucha por la democracia sindical, lo que resulta un verdadero contrasentido.

El paralelismo sindical es profundamente negativo, porque se realiza fuera del estatuto y con esto se niega uno de los aspectos de la democracia sindical; porque los órganos paralelos realizan funciones de dirección, sumiendo en la confusión y el enfrentamiento a los trabajadores y; porque al entrar en contacto con los patrones o las autoridades para entablar negociaciones, debilitan la fuerza de la organización sindical y le ofrecen amplias facilidades a la parte patronal para intervenir en el interior del sindicato.

El paralelismo sindical se desarrolla cuando la democracia es limitada o pervertida por los órganos de dirección o

por alguna corriente o grupo sindical. También, cuando no existe una correcta educación sindical y se abandonan los principios del sindicalismo revolucionario.

Impulsan el paralelismo sindical quienes están orientados por el neonarquismo, el troskismo y quienes les sirven como agentes de división a los patrones y al gobierno. Lo impulsan también quienes, sin tener una conciencia de clase firme, dicen luchar por la depuración ignorando y contradiciendo todas las formas democráticas de convivencia sindical.

El paralelismo beneficia fundamentalmente a la parte patronal y al gobierno, pues divide lós trabajadores, debilita a la organización sindical, permite amplias posibilidades de intervenir en los problemas internos del sindicato, tanto a los patrones como al gobierno, y, finalmente, manipula a los sectores más exaltados, pues con la promesa de reconocimiento oficial a los órganos electos fuera de la estructura sindical, estos establecen negociaciones turbias que finalmente afectan a la base trabajadora.

CAPITULO VI

CONCLUSIONES

- 1.- Los sindicatos de trabajadores son uno de los frutos de la Revolución Industrial que se inició en la segunda mitad del siglo XVIII como fenómeno universal y desarrolló el sistema capitalista de producción a un ritmo creciente.
- 2.- La organización sindical en México es el resultado en primer lugar de los movimientos huelguísticos de Valle Nacional, de Río Blanco, de Cananea y de otras acciones de reivindicación en Querétaro, Veracruz, etc., durante los años de 1905 a 1907; y en segundo lugar a las jornadas de mayo en 1913. La Revolución Mexicana condujo a reformas en todos los cambios de la vida económica del México moderno; se inició con el pacto firmado entre el entonces presidente de la República Do Venustiano Carranza y los trabajadores organizados en la Casa del Obrero Mundial.

- 3.- El artículo 123 constitucional es el verdadero instrumento de defensa y reivindicación de la clase trabajadora de México. A partir de 1917 nuestro país se convierte en el precursor de los derechos laborales del mundo, al incluir en nuestra Carta Magna las normas relativas que dieron origen a las leyes laborales.

- 4.- Los sindicatos deben ejercer al máximo la libertad en la praxis, para determinar su perspectiva política, ampliar y modificar el programa de acción, elegir a sus órganos permanentes de gobierno, vigilar las actividades de estos y la conducta de sus dirigentes y agremiados; lo que implica libre y amplia discusión, pero al mismo tiempo exige en reciprocidad, subordinación de las minorías a las mayorías y de los órganos de gobierno de menor jerarquía, a los órganos superiores.

- 5.- Frente al ejercicio de la autonomía sindical el Estado siempre establece cortapisas de carácter legislativo, administrativo y jurisdiccional; en estos casos es urgente que todas las organizaciones gremiales promuevan un movimiento político sindical para exigir el cumplimiento del Convenio Internacional No. 87. El Convenio 87 es promulgado por la Organización Internacional del

Trabajo y signado por nuestro país el 16 de octubre de 1950; es un pacto que regula el derecho de los trabajadores y la libertad sindical, sin distinción alguna de credo, raza o ideas políticas.

- 6.- La fracción XVI del artículo constitucional reconoce el derecho de los trabajadores y de los patrones para asociarse en defensa de sus respectivos intereses. La asociación profesional o sindicato es una de las principales garantías sociales de los trabajadores y se basa en el principio de "la unión hace la fuerza"; con ella se quiere alcanzar un equilibrio entre dos de los factores de la producción: el capital y el trabajo.
- 7.- Cuando la clase obrera pierde su independencia ante la clase patronal o ante el Estado, se olvida de la única clase social revolucionaria que no puede convertirse ni en reserva ni en instrumento de la burguesía.
- 8.- El Estado reserva siempre la facultad de establecer los límites de la actuación de los sindicatos en tanto que éstos no pueden determinar, por vía legítima, la acción del Estado.

- 9.- El contrato colectivo de trabajo es el instrumento mediante el cual se pueden y se deben coordinar los derechos e intereses del capital y del trabajo, asimismo consignar prestaciones superiores a las que se refiere la ley, ya que en caso contrario, carecería de razón de existir.
- 10.- La huelga es un proceso para la solución de los conflictos colectivos de trabajo que consiste en ejecutar un hecho que es la suspensión del trabajo. Es el instrumento jurídico más eficaz para la reivindicación de la clase trabajadora de México.
- 11.- Los sindicatos no tienen como misión llegar al poder como los partidos políticos; pero, sí deben contribuir con la preparación de las masas que agrupan, a hacer posible la transformación de una nueva sociedad, la sociedad igualitaria.
- 12.- La preparación sindical en México debe luchar para conquistar mejores condiciones de vida de los trabajadores; así como, ante la falta de madurez ideológica del movimiento obrero debe impartir cursos, seminarios, etc. destinados a todos los trabajadores a efecto de que adquieran conciencia de clase.

BIBLIOGRAFIA

- ALONSO GARCIA, Manuel; Curso de Derecho del Trabajo. IV Edición. Editorial Ariel. Barcelona, 1973.
- BUEN, Nestor del; Derecho del Trabajo. IV Edición. Editorial Porrúa S.A. México, 1981.
- BUEN, Nestor del; Organización y funcionamiento de los sindicatos. 1ra. Edición. Editorial Porrúa, S.A. México, 1983.
- CAVAZOS FLORES, Baltasar; 35 lecciones de Derecho Laboral. V Edición. Editorial Trillas, S.A.. México, 1986.
- CAMPOS RIVERA, Domingo; Derecho Laboral colombiano. Editorial Temis. Bogotá, 1978.
- CUEVA, Mario de la; El nuevo derecho mexicano del trabajo. Tomo I. Editorial Porrúa, S.A. México, 1977.

- FERNANDEZ DEL CASTILLO, Antonio; Cómo nació la Ley Federal del Trabajo. Volumen V. Academia Nacional de Historia y Geografía. Serie Divulgación Cultural. México, 1973.

- GALLART FOLCH, Alejandro; El sindicalismo como fenómeno social y como problema jurídico. Editorial Buenos Aires, 1957.

- GUERRERO, Euquerio; Manual de Derecho del Trabajo. 13a. Edición. Editorial Porrúa, S.A. México, 1983.

- HUECK, Alfred y NIPPERDEY, H. C.; Compendio de Derecho del Trabajo. Editorial Rev. de Derecho Privado. Madrid, 1963.

- LOMBARDO TOLEDANO, Vicente; Teoría y práctica del movimiento sindical mexicano. 3ra. Edición. Editorial Universidad Obrera de México. México, 1981.

- MENDEL, Ernest; Control obrero, consejos obreros, auto-sugestión. Editorial Era. México, 1974.

- MATTA PRIM, Javier y otros; Huelga y cierre patronal y conflictos colectivos. Editorial Civitas. Madrid, 1983.
- MONTOYA MELGAR, Alfredo; La representación en la Empresa. Instituto García Oviedo. Universidad de Sevilla, 1976.
- OJEDA AVILES, Antonio; El control sindical de las empresas en Italia. Instituto de Estudios Sociales. Ministerio de Trabajo. Madrid, 1972.
- RAMOS MARTINEZ, Eusebio y TAPIA ORTEGA, Ana Rosa; El derecho sindical mexicano. 3ra. Edición. Editorial ECA-SA. México, 1986.
- RICORD, Humberto; La cláusula de exclusión en sus relaciones con el derecho de sindicalización y la libertad de afiliación sindical. México, 1970.
- RUSSOMANO MOZART, Víctor; Principios generales de derecho sindical. Instituto de Estudios Políticos. Madrid, 1977.

- TENA SUCK, Rafael y MORALES, Hugo Italo; Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Trillas. México, 1986.
- TRUEBA URBINA, Alberto; Nuevo derecho del trabajo. Tercera edición. Editorial Porrúa, S.A. México, 1975.
- TRUEBA URBINA, Alberto; Derecho Social Mexicano. Editorial Porrúa, S.A. México, 1978.

LEGISLACION:

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. 87ª Edición. Editorial Porrúa, S.A. México, 1989.
- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Editorial PAC, S.A. México, 1988.
- Ley Federal del Trabajo. 57ª Edición. Editorial Porrúa, S.A. México, 1988.

FUENTES

- Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación. Cien años de lucha -Folleto-. Editorial Magisterio. México, 1986.
- Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación. Jornadas de actualización política sindical. Editorial Magisterio. México, 1983.
- Confederación de Trabajadores de México. Estatutos. Editorial de la C.T.M. México, 1986.