



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA  
DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

"ANALISIS COMPARATIVO DE LOS SINDICATOS  
EN MEXICO Y ESTADOS UNIDOS"

**T E S I S**

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:  
LICENCIADO EN DERECHO  
P R E S E N T A :  
ANTONIO AMADOR NERI

MEXICO, D. F. **FALLA DE ORIGEN** 1995

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**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 esta 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.

## A G R A D E C I M I E N T O S

### A MIS PADRES:

JOSE ANTONIO AMADOR FEREBRINO

IMELDA NERI DE AMADOR

Con respeto y cariño, por su confianza, paciencia y apoyo que siempre me han brindado para la realización de mi formación profesional.

### A MIS HERMANOS:

JOSE GUADALUPE

IMELDA Y

ARACELI

Quienes siempre me han apoyado en todos los momentos de mi vida y de quienes recibo los consejos para mejorar día con día.

### A MIS AMIGOS:

ANA, DULCE, ESTHER, GABY, KARINA, LILIANA, NORMA, ROXANA, CESAR, HUGO, MARIO, RAMON, y a todos aquellos con quienes compartí el transcurso de mi carrera; les doy las gracias por todo su apoyo desinteresado.

## INDICE

Introducción. . . . .	1
-----------------------	---

### I. CONCEPTOS BASICOS.

1. Derecho de asociación . . . . .	2
2. Sindicalismo. . . . .	8
3. Sindicato . . . . .	13
4. Trade-union . . . . .	17
5. Federación y Confederación de Sindicato . . . . .	26

### II. ANTECEDENTES DEL SINDICALISMO.

1. Datos Históricos de México.	
1.1. Antecedentes de la asociación profesional. .	30
1.2. El desarrollo de las asociaciones profesionales en el siglo XIX. . . . .	34
1.3. Orígenes del Sindicalismo. . . . .	37
1.4. La condición de los obreros en el último tercio del siglo XX . . . . .	40
2. Datos Históricos de Estados Unidos.	
2.1. El establecimiento sindical norteamericano .	45
2.2. La American Federation of Labor ( AFL ). . .	49
2.3. El Congres of Industrial Organizations ( CIO ). . . . .	52
2.4. La Segunda Guerra Mundial y sus consecuencias . . . . .	59

### III. MARCO LEGISLATIVO

1. México.	
1.1. Artículo 90 constitucional . . . . .	63
1.2. Artículo 123 constitucional apartado A . . .	64
1.3. Artículo 123 constitucional apartado B . . .	66
1.4. Artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo .	68
2. Estados Unidos.	
2.1. La naturaleza esencial del sindicalismo norteamericano. . . . .	69
2.2. Ley Wagner de 1935 . . . . .	72
2.3. Ley Taft-Hartley de 1947 . . . . .	74
2.4. Ley Federal de Asociaciones. . . . .	78

IV. ANALISIS COMPARATIVO DE LOS SINDICATOS EN MEXICO Y ESTADOS UNIDOS.

1. México.	
1.1. Constitución . . . . .	81
1.2. Registro . . . . .	91
1.3. Clasificación. . . . .	96
1.4. Funcionamiento . . . . .	101
1.5. Disolución . . . . .	107
1.6. Federación y Confederación . . . . .	109
2. Estados Unidos.	
2.1. Constitución . . . . .	111
2.2. Registro . . . . .	114
2.3. Clasificación. . . . .	116
2.4. Funcionamiento . . . . .	123
2.5. Disolución . . . . .	128
2.6. Federación y Confederación . . . . .	129
Conclusiones. . . . .	135
Bibliografía. . . . .	142

## I N T R O D U C C I O N

Esta tesis esta enfocada principalmente a las diferencias que existen entre los sindicatos de México y los sindicatos de Estados Unidos ya que como sabemos, en nuestro país se estan formando muchas empresas norteamericanas gracias a la firma del Tratado de Libre Comercio que entró en vigencia el primero de enero del presente año. En el presente trabajo se pretende analizar los principales aspectos de ambos sindicatos, para así poder llevar acabo conclusiones beneficas para nuestro país.

Se debe tomar en cuenta que, con la firma del ya mencionado Tratado, las empresas que se van a establecer en nuestro país, deben conocer muy a fondo lo que nosotros entendemos como sindicato y cuales son las funciones de éste, así como su formación y estructura. Esto tiene como finalidad que dichas empresas norteamericanas no confundan el término de sindicato con el nuestro, y no vayan a querer formar un sindicato norteamericano en nuestro país.

Uno de los motivos, por el cual se llevo a cabo ésta investigación, es la de que en estos momentos no se cuenta con libros o trabajos de un Derecho Comparado, en los cuales únicamente se trate de dos países en concreto.

Enero de 1995.

## I. CONCEPTOS BASICOS .

### 1. Derecho de Asociación .

Este derecho está consagrado a título de garantía individual en el artículo 9o. constitucional, bajo los siguientes términos: "No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito".

"Por derecho de asociación se entiende toda potestad que tienen los individuos de unirse para constituir una entidad o persona moral, con substantividad propia y distinta de los asociados, y que tienden a la consecución de determinados objetivos, cuya realización es constante y permanente". 1

La libertad de asociación, al ejercitarse, engendra las siguientes consecuencias:

- a) Creación de una entidad con personalidad y substantividad jurídicas propias y distintas de las que corresponden a cada uno de sus miembros individuales, y
- b) Persecución de fines u objetivos permanentes y constantes.

-----  
1. DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo, T. II, octava edición, Porrúa, México 1990, pp. 380 - 381.

"La libertad de asociación es un derecho político, una garantía de que los hombres podrán estar juntos para cambiar impresiones sobre el futuro de su unión y adoptar las normas y procedimientos convenientes para la realización de los fines propuestos. Por su naturaleza la libertad de asociación es un derecho público subjetivo que impone al estado un dejar-hacer a los hombres. La libertad de asociación se ejerce en dos frentes, de un lado, por las personas físicas para la creación misma del grupo, y del otro, por la asociación ya formada, para que nadie estorbe el cumplimiento de los fines que le hubiesen sido asignados". 2

Como podemos apreciar, el Estado no va a impedir la realización de asociaciones, pero hay una excepción al respecto, es decir, va a impedir las asociaciones armadas que tengan como fin reclamar algún derecho.

". . . el derecho de asociación, no es absoluto, y su utilización está sujeta a la satisfacción de los respectivos requisitos que establezcan las leyes de la materia que corresponda; desde luego constitucionalmente toda asociación

---

2. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, T. II, sexta edición, Porrúa, México 1991, p. 237.



y toda reunión debe tener un objeto que en sí mismo sea lícito". 3

Debemos hacer mención que la palabra lícito significa: justo, acorde con la justicia o la moral, es decir, todo lo que vaya en contra de la moral, va a ser una asociación ilícita.

"Es enfática la declaración de la carta fundamental de 1917: los trabajadores y los patrones tienen el derecho de asociarse en defensa de sus respectivos intereses. Dicha norma de protección al ejercicio de ese derecho tiene asimismo tutela en las magnas normas 14 y 16, garantías del debido proceso legal y de la legalidad, así como de la rigidez y escriturad del derecho constitucional mexicano". 4

La Ley Reglamentaria Federal no se quedó atrás: siguió desde sus inicios ( 1931 ) y continúa ( a partir de 1970 ) con tres tipos de protección.

-----  
3. BAZDRESCH, Luis. Garantías Constitucionales, segunda edición, Trillas, México 1963, p. 121.  
4. RAMOS ALVAREZ, Oscar. Sindicatos, Federaciones y Confederaciones, Trillas, México 1971, p.15

Libertad positiva. Desde el momento en que la Constitución declara que los trabajadores ( obreros ) y patronos ( empresarios ) tienen derecho de asociarse, plantea la necesidad de definir qué clase de derecho tienen.

La norma no expresa obligación alguna, por lo cual debe entenderse que el individuo queda en libertad de decidir su asociación.

Libertad de decidir si se asocia a un determinado sindicato, libertad positiva, libertad activa. El artículo 357 de la Ley Laboral establece que "los trabajadores y los patronos tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa". Esta ausencia de autorización o exclusión de potestades es en varios sentidos: a) del Estado; b) del patrón; c) de otros patronos; d) de sindicato o de sindicatos patronales, o de federaciones o de confederaciones de ellos; e) de un sindicato de trabajadores; f) de otro sindicato de trabajadores, de federación o de confederaciones de ellos; g) de coaliciones de patronos; h) de coaliciones de trabajadores. Quiere la ley, en consecuencia, que la decisión sea libre, lo mismo del socio que de sus demás asociantes.

La primera parte del artículo 358 dispone que a nadie se puede obligar a ser integrante de un sindicato.

**Libertad negativa.** El mismo derecho de libertad se manifiesta para no ser miembro de un sindicato; así lo dispone la segunda parte del invocado artículo 358, lo que lleva a la conclusión de que el individuo puede decidir no pertenecer a sindicato alguno: libertad de abstención.

**Libertad de separación.** La libertad negativa puede ejercerse después de haber ingresado a un sindicato, para unirse a otro o a ninguno. "Cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato, o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior, se tendrá por no puesta", dice el segundo párrafo del artículo 358 .

Los patrones tienen prohibido, según el artículo 133, fracción IV, "obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan, o a que voten por determinada candidatura" y, por analogía, según el artículo 17, también se entiende prohibido a los trabajadores, o a las asociaciones de unos y de otros.

Hay que hacer mención del concepto que se tiene de Garantía Individual, y esta es la relación jurídica de supra a subordinación entre el gobernado como sujeto activo y las autoridades como sujetos pasivos y de cuya relación nace un derecho público subjetivo en favor del gobernado con la obligación correlativa a cargo del Estado y sus autoridades consistentes en respetar el orden jurídico y en observar o cumplir las condiciones de seguridad jurídica.

Dichas Garantías Individuales se dividen en:

1. Garantías de igualdad;
2. Garantías de libertad;
3. ~~Garantías de propiedad,~~ y
4. Garantías de seguridad jurídica.

El Derecho de Asociación esta contemplado, como ya se mencionó con anterioridad, en el artículo 9o. constitucional y este se encuentra dentro de las Garantías de Libertad; ya que como sabemos no se podrá coartar el derecho de asociarse pacíficamente con cualquier objeto lícito.

Podemos terminar diciendo que el Derecho de asociación, es una garantía individual consagrada en la Carta Magna, dicha garantía permite a los ciudadanos de la República Mexicana asociarse en forma pacífica para resolver sus problemas. Esta asociación permite llevar acabo la coalición

de trabajadores, para así poder formar un sindicato.

## 2. Sindicalismo.

"De acuerdo a la ley el sindicalismo en México es un instrumento de clase. Si se tiene en cuenta la realidad social el sindicalismo es, en cambio, consecuencia del régimen jurídico y no antecedente. La vida sindical se desliza por los cauces jurídicos de tal manera que la fuerza social que podrían representar las organizaciones sindicales se diluyen en los mecanismos burocráticos, administrativos y jurisdiccionales. En la parte superior de las relaciones Estado-sindicatos, el sindicalismo se integra dócilmente en los organismos tripartitas y actúa, en alguna medida, como elemento amortiguador de las convulsiones sociales". 5

Nuestro sindicalismo es clasista, pero carece de conciencia de clase. Se mueve, en el mejor de los casos, en el terreno de las reivindicaciones económicas, pero contempla pasivamente los enormes problemas económicos y sociales del país.

---

5. DE BUEN, Néstor: Derecho del Trabajo. T. II, op. cit., p. 621.

"Durante todo el siglo XX se fue integrando el sindicalismo como una fuerza social, que superó legislaciones antisindicalistas o simplemente indiferentes para conquistar después el reconocimiento estatal, inclusive como en nuestro país, a nivel constitucional". 6

A partir de ese momento el entusiasmo legislativo rodea al movimiento sindical de toda suerte de garantías y al mismo tiempo, encausa la fuerza social para someterla a discretos medios de control. Se habla de libertad sindical y se intenta expresarla al decir que no es necesario permiso alguno para constituir sindicatos, pero se exige el registro ante las autoridades, sin el cual a el sindicato no se le reconoce el privilegio de la capacidad de obrar.

No es posible establecer un concepto universal de sindicalismo en la medida que la misma institución, regulada por distintos sistemas legislativos, presenta diferencias esenciales. Sin embargo, si se analizan con cuidado las formas distintas en que es contemplado el sindicalismo en la medida que hay un factor común innegable: la agrupación de trabajadores para la defensa de sus intereses comunes, se puede llegar a la conclusión de que hay un fondo común a

---

6. Ibidimen, pp. 622 - 623.

toda organización sindical. Esta se refleja en ciertas tendencias que, a efecto de darles forma en una intención sistemática, pueden traducirse en un catálogo de principios de la actividad sindical.

Los principios de que se trata son, básicamente, de estructura, que sirve de apoyo para la realización de los fines, de naturaleza trascendental, variable de acuerdo a los matices que pueda presentar el sindicalismo.

Podemos señalar como principios comunes a todas las corrientes sindicales las siguientes:

a) Principio de unidad. Con el principio de unidad ocurre que puede tener dos significados diferentes. El primero, podría expresarse diciendo, que en el sindicato la fuerza fundamental depende de la conjunción de los trabajadores para integrar, en base a ello, un instrumento tan eficaz como lo puede ser el patrón gracias a su mayor poder económico .

Dentro de un régimen jurídico que acepta el pluralismo sindical la unión puede dirigirse hacia la formación de organismos diferentes. En el caso contrario la pretensión es integrar un solo organismo de defensa de los trabajadores por determinado sector. A esta pretensión se le puede

denominar unicidad.

b) Principio de exclusividad. La exclusividad sindical puede producirse en dos sentidos diferentes. El primero expresa la idea de que sólo el sindicato mayoritario tiene la representación del interés profesional ante la empresa. El segundo, que es en realidad consecuencia del primero, atribuye también al sindicato mayoritario la legitimación necesaria para celebrar el contrato colectivo de trabajo ( artículo 387 y 388 ), del que será titular, de acuerdo a la terminología de la ley ( artículo 389 ) o administrador, conforme a la aceptación de la vida sindical.

Lo anterior implica que el sindicato titular tendrá de manera exclusiva ante la empresa la representación de sus miembros y además, respecto de todos los trabajadores de la misma profesión si es gremial o de empresa o industria, si es simplemente el mayoritario, la administración también exclusiva del interés profesional.

La exclusividad suele derivarse de la ley, en función de la idea de sindicato mayoritario, pero se refuerza mediante los contratos colectivos de trabajo en los que se obliga al patrón a tratar sólo con el sindicato, por regla general respecto de los problemas colectivos y, con mucha frecuencia, también de los individuales. La ley, sin



embargo, atribuye a los trabajadores el derecho de impedir la intervención sindical cuando se trate de asuntos personales ( artículo 375 ).

c) Principio de autonomía. Autonomía significa, en lo esencial, la posibilidad de dictarse para sí mismo normas de conducta, esto es, establecer un régimen jurídico. El comportamiento está determinado en cambio por la libertad.

La autonomía se plantea siempre en función de relaciones: con los propios trabajadores, con el empresario, con el Estado, con otras organizaciones sindicales, de la misma o de superior jerarquía ( federaciones y confederaciones ).

Es evidente que la autonomía se liga con el principio de la unicidad sindical. Parece ser que en la medida en que los sindicatos se unifiquen, perderán autonomía, obviamente corresponderá menor fuerza y se puede producir el fenómeno de que la absoluta independencia sindical implique el gravísimo riesgo de no tener la fuerza suficiente y que ello conlleve a la pérdida de la autonomía.

d) Principio de democracia. Nuestro derecho positivo está construido, en base a la idea democrática, según se desprende del segundo párrafo del apartado VIII del artículo

371 que al referirse a las asambleas dispone sin dejar margen para una fórmula diferente que "Las resoluciones deberán adoptarse por el cincuenta y uno por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos".

### 3. Sindicato.

Etimologicamente la palabra sindicato, encuentra evidentes antecedentes en Grecia: del griego sundiké que significa "justicia comunitaria" o bien "idea de administración y atención de una comunidad".

"La palabra sindicato proviene del francés syndicat, considerada como asociación profesional, según la ley fundamental del 21 de marzo de 1864, aunque se utiliza en dos sentidos: 1. como sindicatos de asalariados, diferente de los sindicatos agrícolas y patronales, y 2. como sindicatos financieros, regidos por la ley comercial, por ejemplo los sindicatos de la bolsa, de títulos de crédito o de dinero". 7

---

7. RAMOS ALVAREZ, Oscar. Sindicatos, Federaciones y Confederaciones, op., cit., p. 9.

Syndicat a su vez, deriva del latín sindicus, abogado y representante de una ciudad, palabra que procede del griego syndikos, defensor, y de syn, que quiere decir con, colaboración; y dykh ( dyké ), justicia.

Traducido el segundo miembro de la palabra, dyké, y después el primero, syn, se tiene que sindicato significaría la justicia conjunta, la justicia que busca el conjunto de socios, con la colaboración, la actividad o la acción conjunta de todos, que abarca la defensa de sus intereses los cuales tienen que ser comunes a sus miembros, primordialmente en lo que a trabajo se refiere.

La defensa de sus respectivos intereses fue el primer objeto de los sindicatos; pero su permanencia, su acción continua, hizo alcanzar otros dos terrenos : el estudio de sus intereses y el de mejoramiento.

La palabra es confusa, en cuanto que, al margen del derecho laboral, tiene una connotación mercantil propia en los Estados Unidos de Norteamérica. Inclusive los organismos obreros norteamericanos usan el nombre de "unión" en lugar de "sindicato" .

En cuanto a las definiciones doctrinales, existen varios criterios y puntos de vista que utilizan los autores,

como por ejemplo:

Guillermo Cabanellas dice que es "toda unión libre de personas que ejerzan la misma profesión u oficio, o profesiones u oficios conexos, que se constituya con carácter permanente con el objeto de defender los intereses profesionales de sus integrantes, o para mejorar sus condiciones económicas y sociales" ( Derecho Sindical y corporativo, p. 386 ).

Juan García Abellán entiende que es "la agrupación institucional de productores a los fines de ordenar las profesiones, defenderlas y representarlas jurídicamente, en régimen de autogobierno y colaboración con el Estado respecto de su acción económica y político social".

De acuerdo a la definición de Eugenio Pérez Botija es "una asociación, de tendencia institucional, que reúne a las personas de un mismo oficio para la defensa de sus intereses profesionales".

En concepto de Juan D. Fozzo, los sindicatos son "agrupaciones de trabajadores o de empleadores que tienen una organización interna permanente y obran como personas de derecho para asumir la representación del grupo, asumiendo la defensa de los intereses profesionales y la mejoría de

las condiciones de vida y especialmente del trabajo de sus miembros".

Por último, Manuel Alonso García entiende que es "toda asociación de empresarios o de trabajadores de carácter profesional y permanente, constituida con fines de representación y defensa de los intereses de la profesión, y singularmente para la regulación colectiva de las condiciones de trabajo".

De las definiciones anteriores se pueden desprender algunas notas importantes:

- a) Se trata de una unión libre.
- b) Reúne a personas vinculadas entre sí por lazos profesionales.
- c) Es institucional.
- d) Es permanente.
- e) Persigue la defensa de los intereses de sus miembros y la mejoría de sus condiciones económicas y sociales.
- f) Intentan, especialmente, mejorar el trabajo de sus miembros.
- g) Procuran la regulación colectiva de las condiciones de trabajo.

En cuanto a la definición legal, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 356 dispone: "Sindicato es la

asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses".

Con respecto a esta definición, encontramos que Mario de la Cueva dice, el sindicato " es la expresión de la unidad de las comunidades obreras y de su decisión de luchar por una aplicación cada día más amplia de la justicia social a las condiciones de prestación de los servicios y por la creación de una sociedad futura en la que el trabajo sea el valor supremo y la base de las estructuras políticas y jurídicas". 8

Al respecto puede proponerse la siguiente definición: creemos que Sindicato es la asociación pacífica de los trabajadores o patrones de una empresa o institución, formada para la defensa de intereses profesionales, y así llevar una relación de trabajo que tenga beneficios para sus miembros.

#### 4. Trade - union.

La palabra trade - union, en los Estados Unidos se utiliza para definir a lo que nosotros llamamos

---

8. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, T. II, op., cit., p. 263.

Sindicato, a continuación se señalará lo que se conoce de dicha palabra.

"Esta expresión significa en español unión de oficio, ó si se quiere asociación profesional; pero esta amplia acepción ha sido restringido por el uso, de manera que estas palabras no designan más que una asociación de asalariados, de obreros". 9

Así mismo, en la Ley Federal de Asociaciones de los Estados Unidos, se estipula que las palabras National Trade Union, significa: "toda asociación de trabajadores, formada cuando menos de dos ramos que tengan por objeto el perfeccionamiento del oficio de sus miembros, su enseñanza moral e intelectual, la reglamentación de sus salarios, horas y condiciones de trabajo, la defensa de sus derechos individuales relacionados con el ejercicio de su profesión, el establecimiento de Cajas de socorros en beneficio de sus miembros para en caso de enfermedad, incapacidad por el trabajo o cesantía; en una palabra, toda acción legal que pueda por medio de la acción mutua, redundar en bien de los trabajadores o de sus familias".

-----  
9. RENARD, Georges. Sindicatos, Trade-unions y Corporaciones, Daniel Jorro, España 1916, pp. 185-186.

El sindicato es la unidad nuclear en la organización sindicalista en los Estados Unidos, porque: a) es el punto de contacto normal para el común de los agremiados, y b) es ( dentro de amplios límites ) una unidad de gobierno que se basta a sí misma. Una relación directa de sindicato y agremiados prevalece también en las unidades sublocales; pero estas unidades sublocales no son, salvo en raras ocasiones, gobiernos autónomos. El sindicato puede diferenciarse de tales unidades sublocales en que estas últimas no son típicamente gobiernos orgánicos.

El punto de partida de la contratación colectiva del ~~sindicato es~~ la jurisdicción. El término jurisdicción, tal como se usa aquí, significa el territorio dentro del cual un sindicato organiza y se dedica a la contratación colectiva, o al cual recae una reclamación para organizar y contratar.

"Para el sindicato, el territorio jurisdiccional tiene tres, y en algunas ocasiones cuatro, dimensiones significativas. El territorio del sindicato es, antes que todo, una superficie geográfica más o menos específica ( una ciudad o parte de una ciudad, un estado o una región multiestatal ). En segundo lugar, el territorio tiene características de trabajos, artesanías, tecnológicas o industriales. Y en tercer lugar, la jurisdicción puede basarse sobre el alcance de la unidad industrial del



patrono". 10

Las jurisdicciones geográficas de los sindicatos varían, desde una parte de una ciudad, hasta una región multiestatal. Los sindicatos de los ingenieros en operación abarcan frecuentemente el territorio de un Estado o de varios. Por ejemplo, el Sindicato 542 de Ingenieros en Operación abarca 34 Condados en Pensilvania y la totalidad del Estado de Delaware. El Sindicato 3 de ingenieros en operación abarca el Norte de California, el Norte de Nevada, Utah y las Islas Hawái.

La extensión geográfica de un sindicato puede abarcar una región suficientemente reducida para servirla eficazmente lo cual significa una ciudad o un condado. En las grandes ciudades la jurisdicción del sindicato puede limitarse a una sección de la ciudad, como por ejemplo los sindicatos de Carpinteros en Nueva York o los de Trabajadores de la Industria del automóvil en Detroit.

"A continuación vamos a analizar un caso actualísimo de sindicalismo obligatorio, sujeto hoy a muchas controversias en Estados Unidos, aun en el campo católico. Nos referimos

---

10. BARBASH, Jack. Las raíces del obrerismo. Limusa-Wiley S.A., México 1965, pp. 32-33.

a las famosas cláusulas introducidas por los sindicatos al estipular con las empresas contratos de trabajo, en especial la cláusula llamada union shop". 11

Algunas definiciones son necesarias sobre estas cláusulas, acerca de las cuales hay una terminología bastante sutil y copiosa literatura en Estados Unidos.

Sole bargaining .- Cuando el sindicato representativo no presenta o no puede hacer admitir en la convención colectiva ninguna condición concerniente a la facultad de admisión en la empresa y a la afiliación sindical, se está en presencia del régimen más liberal, llamado con esta denominación, porque el sindicato se limita a ser el único negociador de parte de los obreros.

Preferential hiring .- El sindicato puede ser un poco más ambicioso y obtener que sus miembros sean admitidos con preferencia; si no puede procurar la mano de obra conveniente, el patrono dirige un llamamiento a los no sindicados, que de ninguna manera están obligados a adherirse al sindicato. Es el sistema de la preferencia en la admisión.

---

11. BRUGAROLA, Martín. La libertad sindical en el mundo, Razón y Fe, España 1960, pp. 41-45.

Maintenance of membership .- El sindicato tiene por lo menos el deseo de no perder sus socios y la convención colectiva puede ayudarle a conservarlos, si prevé que, durante todo el tiempo de su aplicación, todos los miembros del sindicato, comprendidos los que a él se adhieran después de pactada la convención, deberán continuar formando parte de él y cumplir todas sus obligaciones para con él, bajo pena de despido. A menudo esta cláusula va acompañada de otra cláusula, llamada escape period, por la cual se permite a los obreros que no quieren comprometerse a estar sindicados durante tantos meses, el que puedan darse de baja durante los primeros quince días.

Union shop .- Esta cláusula la define así la ley Taft Hartley: "Un patrono puede pactar con un sindicato un acuerdo por el cual acepta el no emplear más que a personas que son miembros del sindicato en cuestión o llegan a serlo en un plazo de treinta días después de su admisión o bien después de la firma del acuerdo".

Por tanto, todos los trabajadores que trabajan en la empresa en el momento de firmarse el acuerdo y todos los nuevos obreros que se admitan en la empresa tienen treinta días de tiempo para sindicarse; si no lo hacen quedan despedidos. A veces la union shop queda mitigada por la llamada fórmula Bethlehem, por la cual los nuevos

trabajadores han de estar afiliados durante un año, por ejemplo, finalizado el cual tienen un tiempo ( un mes ), llamado también escape period, durante el cual pueden darse de baja del sindicato sin consecuencias. En contratos de este último tipo sólo una parte mínima de los obreros del sindicato han usado de este período de escape, o sea que no valorizan el derecho a no afiliarse al sindicato con el mismo entusiasmo con que algunos industriales han estado luchando por ese derecho.

Closed shop .- Esta cláusula supone que todos los asalariados de la empresa, con la excepción naturalmente de las categorías no tenidas en cuenta por el convenio, han de ser miembros del sindicato en el momento de su admisión y seguirlo siendo durante toda la duración de su empleo. En este caso, la admisión en principio está asegurada por el sindicato.

Check-off .- Uno u otro de estos sistemas puede estar acompañado de una cláusula que prevé el descuento de las cuotas sindicales de parte del patrono sobre los salarios de los sindicados.

Para entender el alcance de estas fórmulas es menester conocer el mecanismo de la contratación colectiva en Estados Unidos. La ley Wagner de 1935 y la Ley Taft-Hartley de 1947

son los dos textos con caracter federal que han desarrollado en toda su extensión los principios del sistema de contratación colectiva.

La determinación de la unidad de contratación es una función de la administración pública realizada por la National Board of Work Relations ( Junta Nacional de Relaciones Laborales ). La Unidad a veces se adapta a la empresa, otras comprende varias unidades productivas de la misma, a veces está basada sobre las secciones, o sea que en la empresa puede haber varias unidades de contratación. Los sindicatos son sólo posibles candidatos a la representación de los trabajadores dentro de las respectivas unidades de contratación.

Luego se sigue la designación o nombramiento del agente representativo, o sea la entidad que ostentará en todo momento la representación de los intereses de todos los obreros y empleados encuadrados dentro de la respectiva unidad.

Todas las cláusulas indicadas, menos la closed shop, están admitidas por la Ley Taft-Hartley. La cláusula check-off está autorizada con la condición de que el patrono haya recibido de cada asalariado, afectado por el pago de la cuota sindical, una demanda escrita.

"La función de los sindicatos es actuar como representantes y agentes del trabajador: como individuo a quien interesa personalmente cómo se le trata en su empleo, y cómo miembro de una familia que depende de él para obtener parte de sus ingresos". 12

El auge de los sindicatos considerados particularmente puede ser distinto del que caracteriza al movimiento obrero en su totalidad. Algunos se han convertido en organizaciones gigantescas, y otros han perdido importancia. Varias son las razones de las diferencias de magnitud de los sindicatos. Hasta cierto punto, la diversidad del esquema industrial explica el fenómeno. El desarrollo de la industria del automóvil ha determinado la creación de uno de los más grandes sindicatos norteamericanos, inexistente a principios del siglo. En cambio, el sindicato de obreros cigarreros tiene menos afiliados que antes, pues ha disminuido la importancia de dicha industria.

Por estas y otras razones, el movimiento obrero ha venido mostrando una relativa estabilidad en los últimos años, también han podido observarse algunos cambios

-----  
12. CHAMBERLAIN, Neil. El sector laboral, una introducción a la economía laboral norteamericana, Tipográfica, Argentina 1972, pp. 141-142.

bastantes considerables en la importancia y tamaño de los sindicatos.

"La única función de un sindicato es actuar como agente o representante de sus miembros. Pero una vez formado un sindicato se convierte en una institución en proceso de desarrollo que inevitablemente manifiesta sus propios intereses y necesidades organizacionales, que en ciertos aspectos difieren de los intereses y los objetivos de sus miembros. A veces destacan los conflictos aparentes entre las preferencias o el bienestar de los afiliados y los de la organización, para demostrar que los dirigentes sindicales en realidad actúan en provecho propio más que con el fin de ayudar al trabajador. Se acusa a los dirigentes de realizar una política contraria o indiferente a los intereses de los afiliados". 13

#### 5. Federación y Confederación de Sindicato .

El artículo 381 de la Ley Federal del Trabajo dispone:  
"Los sindicatos pueden formar federaciones y confederaciones, las que se regirán por las disposiciones de este capítulo, en lo que sean aplicables".

---

13. Ibidimen, p. 151.

La doctrina llama suprasindicales a estas asociaciones profesionales. Tienen su fundamento en la fracción XVI del apartado A del artículo 123 constitucional: asociaciones de trabajadores entre sí, o asociaciones de patronos entre sí para que se ajusten a sus respectivos intereses.

La generalidad de la norma constitucional no permite limitar únicamente a los sindicatos la formación de federaciones y de confederaciones; la fracción XVI dice: "formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera".

"Las federaciones y confederaciones son las uniones sindicales constituidas para el estudio, mejoramiento y defensa, de los intereses y derechos de la clase trabajadora". 14

En la definición encontramos los dos elementos siguientes: a) Los sujetos creadores de las federaciones y confederaciones no son los trabajadores individualmente considerados, sino las organizaciones sindicales ya formadas. Así lo expresa el artículo 361: "Los sindicatos pueden formar federaciones y confederaciones . . . " ; b) La finalidad de estas nuevas organizaciones es la misma que corresponde a los sindicatos, pero llevada al cabo, ya

-----  
14. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, T. II, op., cit., p. 367.



no dentro de intereses concretos o particulares, sino con la vista fija en las necesidades e ideales de la clase trabajadora.

También Mario de la Cueva dice que los términos Federación y Confederación no tienen, técnicamente, un significado preciso: una Federación es una unión de sindicatos, en tanto que la Confederación es una unión de federaciones y sindicatos, particularmente de sindicatos nacionales.

Las federaciones y confederaciones, último eslabón en la cadena de la unidad del trabajo, se integran por sindicatos, como la célula fundamental, que se ocupa de las más diversas actividades, de lo que tiene que deducirse que su misión es universal, porque consiste en lanzar su mirada sobre la totalidad de las cuestiones que afectan o pueden afectar al trabajo. No son uniones distintas a las de los sindicatos, ya que la única variante es el énfasis que ponen en la obtención de las finalidades inmediata y mediata del movimiento obrero: mientras que los sindicatos están obligados a atender el problema de todos los días, sin descuidar no obstante la posibilidad de realizar en el mañana un mundo más justo, las federaciones y confederaciones miran lo universal y el futuro, sin que puedan ni deban olvidar los problemas del presente.

Las federaciones y confederaciones son personas jurídicas y sus órganos son la asamblea y la directiva.

"El patrimonio de las uniones se forma con las aportaciones de las federaciones y confederaciones; los respectivos estatutos deben fijar las cuotas respectivas, la forma y épocas de pago y las consecuencias que producirá la falta oportuna de los pagos. Lo expuesto significa que los trabajadores miembros de los sindicatos no tienen que hacer ninguna aportación, más aún, la Ley no autoriza los descuentos en los salarios para el pago de cuotas a las federaciones y confederaciones; conviene recordar a este respecto que los descuentos a los salarios constituyen excepciones de aplicación estricta, que no pueden extenderse ni por analogía ni por mayoría de razón". 15

Como podemos apreciar, en este primer capítulo se trataron los conceptos básicos del derecho de asociación, sindicalismo, sindicato, trade-union, así como también de federación y confederación. En nuestro siguiente capítulo se van a comentar los antecedentes del sindicalismo tanto en México como en Estados Unidos.

---

15. Ibidimen, p. 370.

## II. ANTECEDENTES DEL SINDICALISMO.

### 1. Datos Históricos de México.

#### 1.1. Antecedentes de la asociación profesional.

Es un hecho que el trabajo en todos los tiempos y en todos los sitios, ha tenido el efecto de asociar a los hombres que lo practican.

"Las asociaciones a que ese fenómeno dió lugar, pretendieron siempre a solucionar los problemas comunes de los asociados. Si los problemas fueron diversos de época a época, las respuestas de la asociación tuvieron que ser distintas en muchos aspectos: fines, estructura, procedimientos, ideología, etc.". 16

Admitimos que no es posible encontrar semejanzas, ni hacer paralelos, entre las asociaciones de épocas pretéritas y las de ésta; pero por lo que mira a la esencia del fenómeno, afirmamos que es uno mismo: las vinculaciones que crea el trabajo entre quienes poseen un oficio o entre quienes trabajan en común.

---

16. CASTORENA, Jesus. Manual de Derecho Obrero, segunda edición, Doctrina Mexicana del Derecho Obrero, México 1949, p. 183.

La asociación profesional de nuestros días se debe a las vinculaciones que crea el fenómeno productivo contemporáneo entre los hombres que trabajan.

Las modalidades del trabajo, que hacen peculiar el fenómeno de asociación contemporáneo, son las siguientes:

- 1.- El principio capitalista "dinero - mercancía - dinero" dota a las empresas de un sentido patrimonial ciento por ciento, de tal manera que el trabajo es contemplado por el empresario y por la organización capitalista como una mercancía; que hay que adquirir al menor precio posible.
- 2.- La ejecución del trabajo, en común, en grandes talleres o fábricas que tienen el efecto de concentrar grandes masas de trabajadores.
- 3.- El maquinismo, que hace innecesaria en la generalidad de los casos, la preparación técnica de los trabajadores. Un corto entrenamiento, suple a un largo aprendizaje.
- 4.- Las relaciones cada día más estrechas entre las actividades económicas conexas y de éstas entre sí en las economías locales, regionales, nacional e internacional.
- 5.- El desarrollo de la asociación profesional en un ambiente polémico y de honda crítica y revisión de los principios de la economía y del Estado.

Esas modalidades determinan: una posición de lucha de la clase obrera contra la clase patronal. La asociación

plantea frente al principio patrimonial sostenido por el capitalismo, el contenido humano del trabajo. Una homogeneidad, cada día mayor de la clase trabajadora, que permite un entendimiento fácil entre sus elementos. Una propensión a la suma de contingentes cada vez mayores. Una posición de futuro, de transformación social y política, apoyada en alguna de las doctrinas económicas de izquierda: el comunismo, el socialismo, el anarquismo, etc., y la decisión de perfeccionar la organización sindical.

"La asociación es un acto jurídico por virtud del cual los hombres se unen, en forma permanente para realizar un fin lícito. El acto jurídico asociación tiene el efecto de hacer la unión de los hombres, allí donde no la había; de crear una entidad nueva, es decir, un ser jurídico, de dotarla de un régimen interno y de órganos que la representen para llevar a cabo el fin común propuesto". 17

La asociación profesional es un fenómeno eminentemente sociológico. El acto jurídico que realizan los hombres sólo estructura la sociedad que se forma espontáneamente entre los trabajadores.

---

17. Ibidem, p. 370.

La vida de la asociación profesional no es jurídica a secas. Desde este punto de vista el derecho de asociación es diferente, en esencia, del derecho de asociación en general que señala el Art. 9o de la Constitución, y de los actos jurídicos de asociación sancionados por los Códigos Civil y Mercantil.

Esto nos lleva a un análisis de los textos. La Constitución de 1917, habla en su artículo 9o. de los derechos de asociación y de reunión; en su art.123 fracc. XVI, reconoce que obreros y patronos tienen derecho a coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.. Los dos primeros derechos, fueron ya incluidos en la Constitución de 1857. Aunque de ellos pudo hacerse derivar el derecho de asociación profesional, lo cierto fue, que cuando los trabajadores lo ejercitaron, fueron perseguidos y se vieron precisados a dar a los sindicatos que formaban, la apariencia de una asociación de tipo distinto, ya que las leyes penales, si bien no se declaraban en contra del derecho de asociación de los trabajadores, sí castigaban el acuerdo para hacer subir los salarios ( Art. 925 del Código Penal del D.F., de 1871 ). Era pues, la coalición, un fin ilícito en sí mismo.

La Constitución de 1917, para destruir esa realidad legal, sancionó no nada más la asociación, sino la coalición y dió a la primera un objeto cierto, la defensa de los intereses comunes, con lo que quedaron prácticamente derogados los preceptos del Código Penal que hacían de la coalición un delito.

### 1.2. El desarrollo de las asociaciones profesionales en el siglo XIX.

La Revolución Industrial, ha preparado un ambiente económico propicio. No es de extrañar que las primeras medidas legislativas intenten, de una parte, desarrollar la filosofía y, de la otra, impedir que se levanten obstáculos en el camino del capitalismo.

Los obreros de 1791 comenzaban a creer posible una organización social en la que el obrero pudiera ganar la vida trabajando 10 o 12 horas, en lugar de 13 o 14, por un salario ínfimo. Los que intuían esta esperanza eran gentes que habían disfrutado ya condiciones mejores por la baja de las mercancías y que, a partir de entonces, entreveían aún los medios de elevar por su propio esfuerzo, los niveles de su existencia.

En 1791, en Francia aparece Le Chapelier, el cual presentó un informe sobre el hecho de que los grandes peligros para el orden público nacen de la contravención a los principios constitucionales, que suprimen las corporaciones. No hay más corporaciones en el Estado. Hay sólo el interés particular de cada individuo y el interés general; la intención era prevenir, mediante la ley, tanto las coaliciones obreras para lograr aumentos en los precios de la jornada de trabajo, como las que pudieran formar los empresarios para lograr su disminución.

El texto de Ley conocida como Ley de los días 14 - 17 de junio es claro. En sus artículos 1o. y 2o., dice lo siguiente:

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

Art. 2o.: Los ciudadanos del mismo estado o profesión, los empresarios, quienes tengan comercio abierto, los obreros, a los compañeros de cualquier arte no podrán, cuando estén reunidos, nombrar presidentes, secretarios, o síndicos, ni llevar registros, tomar



acuerdos o realizar deliberaciones, ni establecer reglamentos respecto de sus pretendidos intereses comunes".

En los restantes artículos de la ley se señalaron sanciones severas para sus infractores y especialmente se puso énfasis no sólo en la prohibición de asociarse sino, inclusive, en la de reunirse solamente, declarando taxativamente contrarios al interés público e inclusive al de los propios individuos, patrones y trabajadores, los acuerdos entre gentes del mismo oficio.

En nuestro país, atrasado en años en el triunfo del liberalismo, se difirió igualmente la represión y fue hasta 1872 cuando al promulgarse el Código Penal, se incluyó el artículo 925 cuyo texto es el siguiente:

"Art. 925. Se impondrán de ocho días a tres meses de arresto y multa de veinticinco a quinientos pesos, o una sola de esas dos penas, a los que formen un tumulto o motín, o empleen de cualquier otro modo la violencia física o moral, con el objeto de hacer que suban o bajen los salarios o jornales de los operarios, o de impedir el libre ejercicio de la industria o del trabajo".

Cabe hacer mención que a este movimiento se le llamo la Etapa de la prohibición, ya que como es notorio, se señalan sanciones a las personas que se asociaran con el motivo de bajar las horas de la jornada o para que se incrementaran la remuneraciones de los trabajadores.

### 1.3. Orígenes del Sindicalismo.

"El nacimiento y el desarrollo del sindicalismo no fueron obra de teorías o filosofías socio - políticas, sino un proceso dialéctico natural y necesario en los años primeros del siglo pasado: el tránsito del trabajo individual a la manufactura y a la fábrica, engendró la miseria de cientos de miles de trabajadores, que se convirtieron en una fuerza de inconformidad permanente; una contradicción que desembocó en el movimiento sindical y en el posterior derecho del trabajo". 18

El sindicalismo tiene muchos años de creado, este nació cuando los trabajadores empezaron a ser despedidos de sus trabajos por la utilización de maquinaria en distintas fábricas, y los trabajadores no tenían como defender sus derechos como empleados.

---

18. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, T. II, op., cit., p. 250.

"La relación de dependencia del sindicalismo hacia el Estado se estableció durante el periodo revolucionario. Fue un proceso que llegó a su culminación durante la presidencia del general Lázaro Cárdenas, y que fue reforzado durante el gobierno de Avila Camacho, a consecuencia de la situación política y económica provocada por la Segunda Guerra Mundial. Durante la presidencia cardenista, el factor determinante en la relación entre sindicatos y Estado, es la creación de la Confederación de Trabajadores de México ( CTM ), que hasta el presente sigue siendo la principal organización del sindicalismo mexicano. Desde ese momento, la CTM representó además uno de los sectores o corporaciones del partido que desde 1929 conservaría el control político del país". 19

Cuando en el sexenio cardenista los sindicatos se organizan en el seno de la CTM y ésta forma parte del Partido de la Revolución Mexicana, el Estado mexicano logra consolidar su asociación con el sindicalismo en base a un proyecto común. Este proyecto y consecuente alianza fueron confirmados en varias ocasiones durante la presidencia cardenista: primero cuando se suscitó el conflicto con Calles, y luego, en el mismo año, cuando surgió el problema con los empresarios de Monterrey ( 1935 ); después en 1938,

---

19. BIZBERG, Ilán, Estado y Sindicalismo en México, El Colegio de México, México, 1990, p. 109.

al enfrentarse el gobierno al capital extranjero, a raíz de la expropiación petrolera. La alianza se consolidó justamente a través de estas experiencias.

Los intereses del pueblo mexicano y de la nación estaban en oposición a los intereses extranjeros, esencialmente a los de aquellas compañías que controlaban los recursos energéticos del país, y enfrentaban el peligro derivado del fascismo. A un término más largo, existía el proyecto, de modernizar al país mediante el esfuerzo de industrialización.

La alianza, se mantiene durante toda la Segunda Guerra Mundial, dando lugar incluso a la firma del pacto obrero industrial entre dirigentes obreros y empresarios, con el presidente Manuel Avila Camacho. Este pacto es acogido incluso por los dirigentes sindicales más radicales que estaban ligados al Partido Comunista, quienes propugnaban en ese entonces una política con los sectores democráticos del país, en su enfrentamiento con el fascismo. Pero al finalizar la guerra ya no existía razón alguna para que estos dirigentes continuaran apoyando la alianza con el Estado.

1.4. La condición de los obreros en el último tercio del siglo XX.

"La crisis económica ha actualizado, las viejas condiciones, sobre todo en los países del Tercer Mundo en los que, propia o ajena, ha llevado al desempleo a cientos de miles de trabajadores sumidos hoy en la angustia económica, con las precarias alternativas del subempleo o de la economía informal. Los salarios han regresado a valores inconcebibles hace unos cuantos años, sin duda alguna insuficientes para resolver necesidades básicas. Por otra parte, el abandono de las tesis del Estado de bienestar contribuye en gran medida al mismo, dramático resultado". 20

La economía capitalista, aún en aquellos medios en que los trabajadores no se angustian por lo esencial para vivir y aún tienen la oportunidad de disfrutar de condiciones económicas generosas, tampoco es fácil.

"La realidad pues, de la vida de los obreros, en la última parte del siglo, no parece halagueña. Si a ello se agrega, además, la presencia desbordada de una publicidad dirigida sólo hacia el consumo determinante de otras inquietudes y presiones hacia el trabajador, podrá

---

20. DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo, T.II, op., cit., p. 109.

advertirse que su rebeldía ante el estado de cosas tiene claras motivaciones. De ahí la presencia viva, inquietante, de la lucha de clases y de la rebeldía ante una sociedad que llama la atención sobre todo lo bello, lo útil y lo ameno y que no pone al alcance de los trabajadores lo necesario para lograrlo". 21

Al concluir los acontecimientos dramáticos de 1968, era evidente la solidez del Movimiento Obrero que en premio a su lealtad al Sistema recibió el precario donativo de la Ley Federal del Trabajo de 1970. Pero el cambio de los poderes, el 10. de diciembre de ese mismo año, traía una enorme carga de compromiso social. No obstante las declaraciones rotundas de solidaridad con el régimen anterior en su discurso de toma de posesión, no tardaría Luis Echeverría en hacer patente su propósito de que las cosas cambiarían de modo rotundo.

Hubo, al principio, concesiones importantes al viejo corporativismo al nacer la Comisión Nacional Tripartita. Pero no tardaron en aparecer conflictos un tanto inesperados, como el suscitado a principios de 1971 por los sindicatos bancarios, que terminó en un rotundo fracaso y el mucho más inquietante de la Universidad Nacional Autónoma de

---

21. Ibidem, pp. 656-657.

México que condujo a un inesperado desarrollo del sindicalismo independiente.

"A José López Portillo le tocó acabar las asignaturas pendientes. Resolvió de alguna manera el problema universitario, incorporando a la Constitución la garantía de autonomía que acabó por ser garantía contra los trabajadores ajenos, lo que impidió la formación de sindicatos industriales. Los vaivenes de la economía, de la cima a la cima, le impidieron definir una política sindical adecuada, salvo la entrega total al Sindicato petrolero que desde entonces ejerció poderes sin medida, generando un poder dentro del poder. La expropiación de la Banca, que le llevaría a proclamar que, los trabajadores bancarios podrían sindicalizarse ( 1o. de septiembre de 1982 ), constituyó su último acto desesperado que tampoco sirvió a los bancarios, incorporados de inmediato y sin mayores explicaciones, al Apartado B del art. 123 constitucional". 22

Con Miguel de la Madrid las cosas entraron a un terreno peligroso para los sindicatos, particularmente los independientes aunque al final de su ejercicio, también sufrieron los miembros del Congreso del Trabajo. Fueron notables, en 1983, las huelgas en la Universidad Nacional

-----  
22. Ibidem, p. 679.

Autónoma de México y en la Universidad Autónoma Metropolitana que no dieron, pese a su duración, resultado alguno ( el STUNAM sólo rescató el cincuenta por ciento de los salarios caídos, sin aumento alguno y el Sindicato de la UAM, ni siquiera salarios caídos ) y el más aparatoso del SUTIN en contra de la Empresa pública Uranio Mexicano ( URAMEX ). En este último conflicto la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje inventó que los sindicatos no pueden desistir de las huelgas sin la conformidad de las empresas y aquello acabó de mala manera, con el cierre de la empresa y la liquidación, esa sí completa, de los trabajadores.

En 1985 una huelga mal planteada por el Sindicato Mexicano de Electricistas, puso en juego un acto represivo: la intervención administrativa, una especie de acto en el que el Estado expropia temporalmente una empresa de su propiedad, lo que no parece muy ortodoxo, para obligar a los trabajadores a seguir trabajando y acto seguido, decretar la inexistencia de la huelga.

En relación con lo anterior, no debemos confundirlo con la requisita, esta significa: "Recuento y embargo que se hace de cosas necesarias en tiempo de guerra".



Este término está contemplado en la Ley de Vías Generales de Comunicación en su artículo 112, que a la letra dice: "En caso de guerra internacional, de grave alteración del orden público o cuando se tema algún peligro inminente para la paz interior del país, el Gobierno tendrá derecho de hacer la requisición, en caso de que a su juicio lo exija la seguridad, defensa, economía, o tranquilidad del país, de las vías generales de comunicación, de los medios de transporte, de sus servicios auxiliares, de sus accesorios y dependencias, personal, bienes muebles e inmuebles y de disponer de todo ello, como lo juzgue conveniente".

Lo anterior es claro, al estipular que únicamente se podrá hacer la requisita en caso de guerra internacional, y no se menciona ningún otro caso en particular.

La crisis pavorosa de 1987 hizo más difíciles las cosas y el representante de nuestros acreedores, el Fondo Monetario Internacional, fijó condiciones más rígidas que culminaron, en lo positivo, con el invento del Facto de Solidaridad Económica y en lo negativo, con la quiebra jurídicamente imposible de Aeroméxico y el despido masivo de trabajadores con una indemnización precaria y la firma de un nuevo contrato colectivo vacío de derechos.

"Con el presidente Salinas de Gortari las cosas han ido peor. Con aplauso popular, metió a la cárcel a Joaquín Hernández Galicia, "La Guina", el mayor líder petrolero y a su principal colaborador, Salvador Barragán. Después retiró de la circulación al líder eterno del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación. En seguida dirigió sus baterías en contra de los mineros y siderúrgicos, llevando también a la quiebra imposible a la Cía. Minera de Cananea y al despido colectivo a los trabajadores de la Siderúrgica Lázaro Cárdenas Las Truchas ( SICARTSA ). En Compañía Mexicana de Aviación, vendida parcialmente a los particulares, se han repetido los despidos colectivos, con la complicidad sindical y la reducción considerable de las condiciones pactadas en el contrato colectivo." 23

No cabe duda de que los tiempos sindicales son terribles en plena etapa neoliberal en la que los compromisos con los bancos acreedores obligan a medidas carentes de toda justificación constitucional y legal.

## 2. Datos históricos de Estados Unidos.

### 2.1. El establecimiento sindical norteamericano.

---

23. Ibidem, pp. 679-680.

"La principal tendencia en la dirección del sindicato es hacia la concentración del poder en manos de los altos dirigentes. Es un fenómeno general pero no uniforme. Depende mucho de la naturaleza de la industria, de la historia y la tradición del sindicato, las características político-ideológicas de sus líderes, y más frecuentemente de la combinación de estos factores". 24

El periodo del laissez faire del capitalismo dio nacimiento a una forma correspondiente de sindicalismo. Las negociaciones y la toma de decisiones estaban descentralizadas y regían para cada sección por separado. Actualmente, el capitalismo monopolista extraordinariamente centralizado ha producido una contraparte en un tipo de sindicalismo extraordinariamente centralizado. El sindicato seccional ya no es el único o el centro principal de toma de decisiones, el lugar donde las negociaciones son conducidas dentro de una multiplanta a escala nacional, como en las industrias básicas de producción masiva, o donde esas negociaciones tienen lugar en centros patronales, regionales o nacionales. Esto se ha trasladado a las estructuras interseccionales bajo la defensa directa de la dirección nacional.

---

24. GREEN, Gil. Movimiento Obrero en los Estados Unidos, Nuestro Tiempo, Traducción de Manlio Tirado y Gerardo Dávila, México 1978, p. 212.

Las secciones sindicales pueden estar representadas en las comisiones nacionales de contratación, e incluso pueden tener derecho a un referendun en relación a los contratos propuestos, pero ya no son entidades independientes que toman sus propias decisiones. Ahora son parte de una organización más grande en la que cada sección es una fracción de un todo y se subordina a él.

La necesidad de un contrato centralizado apareció en las industrias muy competidas donde la fuerza de trabajo está fragmentada y el establecimiento de una escala uniforme de salarios es muy difícil de alcanzar o exigir.

El carácter de una industria ha tenido mucho que ver con la presión en favor o en contra de la centralización. Dada la constante aceleración de la concentración económica, el número de unidades separadas de contratación tiende a decrecer mientras que sus tamaños tienden a crecer. Por tanto, existe el peligro de que pueda llegar a eliminarse cada vez más del proceso de contratación colectiva a las secciones sindicales y a la base.

Los líderes han manipulado ciertas necesidades objetivas para acrecentar la centralización dentro de un modelo que busca minar aún más la democracia sindical al destruir todas las formas de descentralización y al

acrecentar su propio poder personal.

"Los sindicatos de los Estados Unidos tradicionalmente tienen demasiado personal dirigente, con una gran proporción de funcionarios de tiempo completo mayor que en cualquier otro país. También los salarios de los funcionarios sindicales son mucho más altos. La mayor parte de los grandes sindicatos no tienen miembros trabajando en sus consejos ejecutivos". 25

Focos sindicatos en los Estados Unidos hacen posible que los trabajadores de la línea de montaje, de la mina, de la máquina o de la oficina, trabajen como partes integrantes de la dirección que elabora la política nacional. Tal participación directa del trabajador no es, desde luego, una garantía de que toda política será correcta o de sindicalismo democrático.

El promedio anual de cambio de funcionarios sindicales locales se calcula entre el 20 y el 25 por ciento. Como muchas secciones tienen elecciones un año sí y otro no, esto significa un cambio en cada elección de entre el 40 y 50 por ciento. Este cálculo parece más bien alto, pero sin duda el cambio es considerable.

---

25. Ibidem, p. 218.

## 2.2. The American Federation of Labor ( AFL ).

"La Federación Norteamericana del Trabajo ( American Federation of labor, AFL ) se organizó en 1881 por iniciativa de un grupo de sindicatos de oficio con el objeto de ayudarse y protegerse mutuamente. Como indica su nombre, es una organización de sindicatos de trabajadores que los representa y mediante la cual éstos participan en actividades que interesan a más de un oficio o agrupación obrera. Histórica y estructuralmente, la Federación es agente de sus organizaciones constituyentes, gozando únicamente de aquellas facultades, y dedicándose solamente a aquellas actividades, que le han asignado los organismos a ella afiliados. No tiene autoridad directa sobre los asuntos internos o las actividades de ninguno de sus sindicatos, siempre que éstos no transgredan la jurisdicción de otro sindicato perteneciente a ella. Mientras ejerce gran influencia sobre sus miembros, su verdadero y único poder es el poder de expulsar de la Federación". 26

Durante cincuenta años la AFL fue no sólo el representante dominante de los obreros organizados de este país, sino también el único. Durante ese medio siglo,

---

26. PETERSON, Florence. El Sindicalismo en los Estados Unidos, Bibliográfica Argentina, Traducción de Martha Mercader de Sánchez, Argentina, 1970, p. 60.

mientras ocurrían vastos y fundamentales cambios en la vida económica e industrial de la nación, la AFL mantuvo una línea congruente y casi nunca se desvió de los planes generales adoptados durante su período formativo.

La Federación se estableció en una época en que muchas personas, tanto obreros como intelectuales, creían que la solución final de los problemas laborales era la eliminación completa de las clases de empleadores y de empleados mediante la implantación de un nuevo ordenamiento industrial, ya fuera de cooperativas de productores o el socialismo estatal.

"La creación de la AFL representó una decisiva derrota de los defensores de una sola gran organización, mediante la cual se utilizara, económica y políticamente, la fuerza superior y las ventajas estratégicas de los obreros especializados, en beneficio de toda la clase trabajadora. La Federación no sólo sustentó el principio de la autonomía de los oficios, sino que desde muy pronto concentró sus esfuerzos en el frente económico, relegando las actividades políticas a segundo plano. En lugar de emprender campañas políticas para obtener leyes que mejoraran las condiciones generales de trabajo, la AFL y los sindicatos a ella afiliados prefirieron confiar solamente en las negociaciones colectivas con los empleadores. La única ayuda general que

buscarón fué la protección legal contra las acciones que los empleadores y los funcionarios públicos pudieran emprender y que coartaran su libertad de ejercer la máxima presión económica para obtener mejores términos en sus convenios".<sup>27</sup>

La convención anual es el cuerpo legislativo supremo de la Federación. Las decisiones y las instrucciones de las convenciones son ampliadas por el Consejo Ejecutivo que se reúne alrededor de cuatro veces por año. Los funcionarios administrativos responsables son el Presidente y el Secretario-Tesorero que se dedican exclusivamente a las tareas de la Federación.

Las obligaciones del Consejo Ejecutivo de la AFL son administrativas y de fomento. El consejo ejecuta las decisiones de la convención y presenta un informe a cada convención sobre las actividades de la Federación junto con recomendaciones para el período siguiente. Durante el receso entre una convención y otra, el Consejo puede emprender cualquier actividad que pueda resultar necesaria para salvaguardar y promover los mejores intereses de la Federación y de sus sindicatos integrantes. Es obligación del Consejo Ejecutivo estar alerta sobre las medidas legislativas que afecten los intereses de los trabajadores e

-----  
27. Ibidem, p. 28.



iniciar, cada vez que sea necesario, las acciones legislativas que ordene la convención.

La mayor parte de las rentas de la AFL derivan de impuestos per capita aplicados a sus miembros. El impuesto a los afiliados al día de cada unión nacional es de 4 centavos mensuales por miembro. De las organizaciones locales directamente afiliadas la AFL recibe 38 centavos mensuales por miembro, más 25% de su cuota de ingreso.

Las entradas y gastos corrientes de la AFL redondean los 4 millones de dólares por año. El mayor renglón de gastos se destina a las actividades organizadoras. Los sueldos de los empleados y autoridades suman cerca de medio millón de dólares anuales. El resto se utiliza en impresiones y publicaciones, gastos de las convenciones, pagos a las organizaciones internacionales a las que está afiliada la AFL, material para sus oficinas, primas de seguro e intereses de títulos. En 1951 la AFL distribuyó aproximadamente 200,000 dólares en subsidios de huelga a miembros de organizaciones locales directamente afiliadas a ella.

### 2.3. The Congress of Industrial Organizations ( CIO ).

The Congress of Industrial Organizations ( Congreso de Organizaciones Industriales ), se creó en mayo de 1938. La formación del CIO produjo un espectacular crecimiento en la sindicalización de las industrias de producción en masa. La dinámica e influencia del nuevo movimiento obrero llegó más allá de las listas de afiliados. Muchos de los viejos gremios, estimulados por la creación de los nuevos sindicatos, aceptaron obreros semiespecializados y no especializados y comenzaron a funcionar en muchas fábricas como sindicatos industriales. De la misma manera la valentía y vigor demostrados por algunos de los nuevos dirigentes del CIO influyeron en otros líderes obreros que se esforzaron en obtener nuevas conquistas.

"Estructuralmente, el Congreso de Organizaciones Industriales no se diferencia de la Federación Norteamericana del Trabajo, excepto que el CIO no tiene en la actualidad departamentos similares a los de la AFL, y que su Junta Ejecutiva incluye un funcionario debidamente capacitado de cada una de sus uniones nacionales afiliadas. Esta inclusión en la Junta Ejecutiva tiene el fin de evitar que el control caiga en manos de uniones grandes, situación que los fundadores del CIO criticaban en la AFL y razón principal de sus diferencias en el momento de aplicar su expulsión". 28

28. Ibidem, p. 45.

Como la mayoría de las uniones que constituyen el CIO son de naturaleza industrial, no ha sido necesario establecer departamentos semejantes a los de la AFL mediante los cuales los sindicatos de oficio tratan de dirimir sus disputas jurisdiccionales y consolidarse para las negociaciones colectivas.

En teoría, las uniones nacionales del CIO tienen la misma autonomía que las uniones de la AFL. En realidad, el CIO ejerce poderes mucho más persuasivos sobre sus afiliados que la AFL, por razones tanto históricas como prácticas. A diferencia de muchas uniones nacionales pertenecientes a la AFL, sólidamente establecidas y autónomas en el momento de su afiliación, la mayor parte de las uniones del CIO fueron creaciones de éste y durante su período formativo recibieron gran apoyo financiero y moral del mismo.

La convención anual es la autoridad suprema del CIO, celebrándose durante el último cuatrimestre del año en el tiempo y lugar designados por la Junta Ejecutiva. Cada sindicato industrial local directamente afiliado y cada consejo de ciudad, de condado, de distrito y de Estado, tienen derecho a un delegado. Cada unión nacional que tenga hasta 5,000 asociados tiene derecho a dos delegados; si tiene más de 5,000 miembros, a tres delegados; si más de 10,000, a cuatro delegados; si más de 25,000, a cinco; si

más de 50,000, a seis; si más de 75,000, a siete; si más de 100,000 miembros, a ocho delegados por los primeros 100,000 y un delegado adicional por cada 50,000 miembros o fracción mayoritaria de los mismos.

El total de afiliados se cuenta según el promedio de personas por las que la unión ha pagado impuestos per capita al CIO el año fiscal precedente a la apertura de la convención.

Los funcionarios de CIO, que son un presidente, nueve vicepresidentes y un secretario-tesorero, son elegidos por mayoría en cada convención regular. Es obligación de la Junta Ejecutiva hacer cumplir la Constitución y las resoluciones de la convención y dirigir los asuntos de la organización durante los recesos e informar a las convenciones sobre sus actividades y recomendaciones.

En su oficina de Washington, el CIO mantiene un personal de asesores económicos y legales para ayudar a los organismos afiliados a él y trabajar en íntima cooperación con los distintos organismos gubernamentales que se ocupan de asuntos laborales. La Organización publica periódicos semanales y mensuales y folletos sobre problemas obreros. Emplea numerosos organizadores para ayudar a las entidades integrantes del mismo y para dirigir campañas organizadoras

en plantas e industrias no incluidas en la jurisdicción de ninguna de las uniones nacionales ya afiliadas.

Las rentas del CIO provienen de un impuesto por persona de 3 centavos mensuales por cada miembro de sus uniones nacionales, 1 dólar mensual por cada miembro de cada uno de sus sindicatos directamente afiliados, más la mitad de su cuota de ingreso, 25 dólares anuales, por cada consejo de localidad y de Estado y 25 dólares por el otorgamiento de una carta de afiliación.

En 1951 el CIO se componía de 33 uniones nacionales, 41 consejos industriales de Estado, 236 consejos industriales de ciudad, condado y distrito y varios cientos de sindicatos industriales locales directamente afiliados.

"Es indudable que el sindicalismo norteamericano constituye la expresión más evidente de un sistema sindical de gestión, esto es, que busca sólo las mejores condiciones salariales, de trabajo en general y de seguridad social, pero manteniendo en forma absoluta el sistema capitalista que siempre le ha caracterizado". 29

Cabe hacer mención que la AFL y el CIO, se unieron en

-----  
29. DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo, op. cit., p.657

diciembre de 1955, bajo la presidencia de George Meany, para constituir la poderosa A.F.L.C.I.O. ( American Federation of Labor and the Congress of Industrial Organizations ), con un agrupamiento inicial de cerca de 16,000,000 de trabajadores, se produce bajo un programa que es claramente expresivo de esta tendencia sindical norteamericana. Los doce puntos aprobados por el Comité de Unidad fueron los siguientes:

1. Ayudar a los trabajadores asegurándoles incrementos salariales, horas y condiciones de trabajo, con el respeto debido a la autonomía e integridad de los sindicatos afiliados.

2. Promover la organización de los no afiliados en sindicatos de su propia elección, otorgando reconocimiento tanto al sindicalismo artesanal como al sindicalismo industrial.

3. Alentar la formación de grupos locales , estatales y nacionales, y la afiliación de tales grupos en las nuevas federaciones.

4. Alentar a todos los trabajadores, sin considerar raza, credo o nacionalidad de origen, para participar en la totalidad de los beneficios del sindicalismo.

5. Asegurar una legislación que pusiera a salvo y promoviese el principio de la libre contratación colectiva.

6. Proteger y reforzar las instituciones democráticas nacionales.

7. Dar ayuda constructiva en la promoción de la causa de la paz y de la libertad en el mundo.

8. Preservar y mantener la integridad de cada sindicato afiliado, en la organización.

9. Alentar la venta y el uso de artículos elaborados por los sindicatos y de los servicios prestados por éstos y promover la prensa sindical.

10. Proteger el movimiento laboral de todas y cada una de las influencias corruptas, y de los esfuerzos subterráneos de las agencias comunistas y de todos los demás que estuvieren en contra de los principios fundamentales de la democracia.

11. Salvaguardar el carácter democrático del movimiento obrero.

12. Alentar a los trabajadores para registrarse y votar

y para ejercer la totalidad de sus derechos y responsabilidades como ciudadanos, y al mismo tiempo, preservando la independencia del movimiento obrero respecto del control político".

Como se puede apreciar, con estos 12 nuevos puntos, que se crearon con la fusión de la A.F.L.C.I.O., los trabajadores norteamericanos tienen una mayor cobertura sobre sus derechos, así como también alentan a los trabajadores para crear nuevos sindicatos e inscribirlos en esta nueva federación.

#### 2.4. La Segunda Guerra Mundial y sus consecuencias.

La Segunda Guerra Mundial desencadenada en septiembre de 1939 por Alemania, se extendió rápidamente y se convirtió en una conflagración mundial con la entrada del Japón y los Estados Unidos, más los países que estaban unidos por alianzas a los principales actores del conflicto. Durante casi seis años ( hasta agosto de 1945 ) las operaciones se extendieron a través de vastos frentes por tierra, mar y aire. Nuevas armas y nuevas tácticas dieron al conflicto una especial fisonomía. El aniquilamiento de los países del Eje puso fin a la conflagración, cuyo saldo de destrucción y muerte constituyen una de las páginas más



terribles de la historia universal.

"Todas las ramas del movimiento obrero organizado tomaron parte activa en muchas fases del programa de producción bélica. En el comienzo, el presidente Roosevelt dijo que las garantías que significaban para los trabajadores la ley nacional de relaciones laborales, la ley de normas justas de trabajo y la ley de contratos públicos no serían suprimidas sino que más bien serían utilizadas para fortalecer la moral y mejorar la eficiencia productiva. Representantes del movimiento obrero ocuparon cargos en la Junta de producción Bélica y en la Comisión de Reclutamiento Bélico". 30

Bajo los auspicios de la Junta de Producción Bélica, se formaron comisiones de obreros y directores en cientos de plantas con el propósito de encarar problemas tales como la máxima utilización bélica de los equipos y las dotaciones de todo taller y fábrica, la difusión de las órdenes bélicas, el ordenado traslado y mantenimiento de los obreros asignados a tareas de guerra, la conversión de materiales bélicos estratégicos y muchas otras cuestiones.

Cuando cayó la última bomba sobre el Japón desapareció

---

30. Ibidem, p. 45.

en grandes sectores industriales la ilusión de cooperación obrero-directiva, con que se había soñado durante la guerra. Entre los obreros había cada vez más inquietud con motivo del programa de estabilización de salarios, y cuando terminaron las bonificaciones de guerra y otros pagos por horas extras de trabajo, aquellos decidieron que se aumentaran sus escalas de salarios. Además, insistieron en que los empleadores podían pagar dichos aumentos sin poner en peligro el programa de estabilización de precios, con los beneficios acumulados durante la guerra y las brillantes perspectivas de una nueva era de gran producción. Por su parte, los empleadores afirmaron que ello era imposible, dando como razón la declinación de la eficiencia obrera, que según decían había comenzado durante los años de guerra cuando había abundancia de ocupaciones.

Con la esperanza de encontrar una solución viable a estas importantes disputas, el presidente Truman convocó a una Conferencia Obrero-Directiva sobre Relaciones Industriales en noviembre de 1945. Después de varias semanas de discusión, la conferencia levantó las sesiones sin haber llegado a ningún acuerdo sobre el derecho de la dirección de dirigir, según decía la agenda. Esta conferencia fue una decepción en cuanto a que no se pudo lograr ningún acuerdo sobre los problemas específicos más importantes de la industria y el trabajo.

El descontento de los obreros se expresó mediante numerosas y prolongadas huelgas que tuvieron lugar durante el invierno y la primavera de 1945-1946. El movimiento obrero sufrió un serio revés después de las elecciones de 1946, en que los conservadores republicanos obtuvieron el control del Congreso. Las leyes propuestas para controlar los precios, garantizar la ocupación plena, aumentar el salario mínimo legal, liberalizar y extender el alcance de los beneficios de los seguros sociales y contra la desocupación, proporcionar seguros contra enfermedad y construir viviendas, fueron rechazados totalmente o enmendados hasta tal punto que se parecían muy poco a las medidas originales patrocinadas por los obreros.

En este segundo capítulo se trata el tema de los antecedentes del sindicalismo en México y Estados Unidos, en el siguiente capítulo abordaremos el tema del marco legal de ambos países.

### III. MARCO LEGISLATIVO .

#### 1. México .

##### 1.1. Artículo 9o. constitucional .

El artículo 9o. constitucional es una garantía individual ( como ya se explicó en el primer capítulo ), este artículo se refiere al derecho de asociación y/o reunión.

El citado artículo dice a la letra en su primer párrafo: "No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito; pero solamente los ciudadanos de la República podrán hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país. Ninguna reunión armada tiene derecho a deliberar."

Como ya sabemos, el Estado no podrá impedir la asociación de los individuos, y por consiguiente tampoco la formación de los sindicatos, federaciones o confederaciones.

"La libertad sindical encuentra su apoyo en el artículo 9o. constitucional a título de garantía individual, o sea, como derecho subjetivo público de obreros y patronos, oponible al Estado y sus autoridades. Por el contrario,

dicha libertad, considerada ya no como garantía individual emanada de la relación jurídica entre el gobernado y el Estado y sus autoridades, sino reputada como garantía social, tiene su apoyo en el artículo 123 constitucional, fracción XVI". 31

### 1.2. Artículo 123 constitucional apartado A.

Este artículo se encuentra contemplado en la Carta Magna, en el título sexto, denominado: del trabajo y de la previsión social, que a la letra dice:

"Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; a efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales requirán:

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, y de una manera general, todo contrato de trabajo."

---

31. BURGEOA, Ignacio. Las garantías individuales, op., cit., p.381.

Cabe señalar que en este artículo 123 apartado A, se encuentran XXXI fracciones, de las cuales la que más nos interesa es la fracción XVI, que manifiesta lo siguiente: "Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera".

De lo anterior, Mario de la Cueva señala que "... existe un derecho personal a la sindicación, y un derecho colectivo de los sindicatos a su existencia y a una actividad libre, destinada a la realización de los fines supremos del derecho del trabajo. Esta dicotomía no ha de hacer pensar en una diferencia esencial entre los dos derechos, ante todo, porque la libertad personal a la sindicación se mueve necesariamente en torno a la existencia presente o futura de una asociación sindical y porque, si bien el trabajador al sindicarse quiere los beneficios inmediatos de la sindicación, su finalidad última es la redención del trabajo y el progreso general de la clase trabajadora". 32

La doctrina sostiene uniformemente que el derecho sindical personal consiste en la libertad para ingresar a una asociación ya existente o para constituir una nueva, en

---

32. DE LA CUEVA, Mario. El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, T.II, op. cit., p. 300.

unión, claro está, de otros trabajadores, lo que presupone la obligación estatal de abstenerse de todo acto que pueda obstruir la libertad personal, esto es, un derecho público subjetivo.

### 1.3. Artículo 123 constitucional apartado B.

Como ya vimos en el punto anterior, el artículo 123 constitucional se denomina: del trabajo y de la previsión social, este artículo tiene un apartado A y un B, ahora nos dedicaremos a examinar éste último.

La constitución en este artículo indica lo siguiente:

" El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

B. Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores."

Este apartado consta de XIV fracciones, de las cuales la que más nos interesa es la fracción X, que a la letra dice: "Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán, asimismo, hacer uso del derecho de huelga, previo el cumplimiento de los requisitos que determine la ley, respecto de una o

varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo les consagra."

Como podemos apreciar, esta fracción del apartado B es mucho más extensa que la fracción XIV del apartado A, pero es más extensa en cuanto que se refiere al derecho de huelga, y no habla mucho de sindicatos.

Si hacemos una comparación de ambas fracciones y de ambos apartados, podemos encontrar lo siguiente:

El apartado A habla de sindicatos, asociaciones profesionales, etc.; en cambio el B únicamente habla del derecho de asociarse.

Del citado apartado B, surge una ley reglamentaria que es: la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. De dicha ley se desprende en su título cuarto, denominado: de la organización colectiva de los trabajadores y de las condiciones generales de trabajo, en el artículo 67 se encuentra la definición de sindicato, que a la letra dice: "Los sindicatos son las asociaciones de trabajadores que laboran en una misma dependencia, constituidas para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes."



En el artículo 69 de la Ley Burocrática se presenta un problema, ya que el artículo dice: "Todos los trabajadores tienen derecho a formar parte del sindicato correspondiente, pero una vez que soliciten y obtengan su ingreso, no podrán dejar de formar parte de él, salvo que fueran expulsados."

Esto nos da entender, que si un trabajador que entra a un sindicato, no va a poder separarse, es como si estuviera en una cárcel o estuviera sujeto a una droga para sobrevivir. Esto nos parece un poco absurdo, ya que el asociarse es un derecho, y cuando ya no queremos ejercitar ese derecho lo podemos dejar sin efecto sin ninguna limitación o condición.

#### 1.4. Artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo se encuentra dentro del capítulo II, denominado: Sindicatos, Federaciones y Confederaciones; dicho artículo dice: "Sindicato es la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses".

Esta definición constituye una reducción de la consignada en la ley anterior, de la que se eliminó la

referencia a la actividad profesional de trabajadores y patronos. En el año 1931 la definición se encontraba dentro del artículo 232 y que a la letra decía: "Sindicato es la asociación de trabajadores o patronos de una misma profesión, oficio o especialidad, o de profesiones, oficios o especialidades similares o conexos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes".

Como vemos en este artículo, tomamos nuevamente el tema de Sindicato, ésta denominación se encuentra explicada en nuestro primer capítulo.

## 2. Estados Unidos.

### 2.1. La naturaleza esencial del sindicalismo norteamericano.

Para ciertos fines podríamos identificar teóricamente al sindicalismo con los 17 millones de individuos que constituyen la totalidad de miembros de los distintos sindicatos. Lamentablemente, las dificultades que esto plantea son insalvables. Cada uno de estos individuos, además de estar afiliado a un sindicato, tiene sus objetivos e ideas personales. Ningún sindicato ni entidad podría hablar en nombre de uno de ellos siquiera en su totalidad como ser humano. Además, esos afiliados sindicales están

distribuidos en forma desproporcionada entre alrededor de doscientos sindicatos internacionales ( La mayoría de los sindicatos norteamericanos de cierta importancia son de alcances nacionales. Una considerable mayoría de los mismos tienen miembros en Canadá, además de Estados Unidos, y por eso se les conoce como internacionales ), que difieren entre sí en estructura y métodos, y en cierta medida en la filosofía y objetivos que los animan.

"En los Estados Unidos del siglo veinte el sindicato existe o entra principalmente en existencia como entidad llamada a fijar los derechos y posición de los empleados frente al empleador. Pone término a la etapa en que los salarios y condiciones de trabajo los negociaban los individuos mismos, e inaugura una era de negociaciones representativas o colectivas en nombre de los empleados".<sup>33</sup>

En cuanto a la parte patronal, podría decirse que la negociación colectiva entró en existencia con el advenimiento de la corporación. Los funcionarios de la parte patronal hablan en nombre de los propietarios cuando establecen los términos de empleo, primero con los individuos y después en la mesa de negociaciones con los voceros de los empleados.

---

33. FITCH, John A.. Responsabilidades sociales de los Sindicatos Obreros, Agora, Argentina 1970, p.31.

Desde un centenar de años la negociación colectiva por parte de los trabajadores se ha ejercido dentro de estrechos límites, aunque su influencia fue propagándose a vastos sectores desde mediados de la década de 1930. Así los trabajadores han venido a desempeñar una función similar a la de la parte patronal, cuando ésta actúa en representación de los propietarios de los bienes físicos de la empresa comercial.

El interés gremial en la legislación no se limita de ninguna manera a las proposiciones que afectan al trabajador como tal, sino que ha venido a incluir cuestiones relacionadas con los intereses de los consumidores y con el bienestar de la comunidad en general. Más allá de esta preocupación por los asuntos internos, el trabajo agremiado ha manifestado intenso interés y actividad en los problemas internacionales.

"La medida en que la acción sindical ha contribuido al bienestar pecuniario de los asalariados es una cuestión sobre la cual los economistas no se han puesto de acuerdo todavía. Sus diferencias se relacionan más con la participación total de los trabajadores en los ingresos nacionales que con el efecto de la presión sindical por mejores salarios en ciertas industrias en particular". 34

34. Ibidem, p. 32.

La influencia de los sindicatos en la reducción de las horas de trabajo diarias y semanales probablemente sea más clara. El progresivo acortamiento de la jornada y la semana de trabajo coincidió bastante con el desarrollo de un movimiento obrero más fuerte.

Los nuevos derechos así obtenidos confieren al trabajador una sensación de jerarquía. Tienden a restablecer un factor esencial que, según se afirma, se había perdido con los cambios derivados de la revolución industrial. Fue en parte para recuperar esta jerarquía que se organizaron sindicatos por cuyo intermedio muchos pudiesen trabajar juntos como grupo y tomar en cierta medida su previa independencia e importancia como seres humanos. Los gremios fueron el inevitable resultado de la revolución industrial.

## 2.2. Ley Wagner de 1935.

"La ley Wagner, fue promulgada por el presidente Roosevelt, en 1935, y fue hasta 1949 una especie de Código de las Relaciones Obreras. Es una ley muy breve y simple, cuya interpretación no hubiera debido prestarse a ningún equívoco. Reconoce solemnemente el derecho de los trabajadores a adherirse al sindicato que quieran escoger y prohíbe el uso de la cláusula perro amarillo y la práctica

de los mandamientos judiciales, esto quiere decir, que declara ilegales las prácticas patronales que tienden a restringir la libertad sindical de los empleados y organiza la determinación de los sindicatos más representativos habilitados para negociar". 35

La vigilancia de la ley se atribuye a la National Labor Relations Board, o N.L.R.B. ( Tribunal Nacional de Relaciones del Trabajo ). Este Tribunal protege a los empleados, víctimas de las prácticas ilegales patronales y, llegado el caso, persigue a los patronos recalcitrantes que se niegan a obedecer sus órdenes. Dirige, al mismo tiempo, todas las elecciones en el interior de la empresa, con el fin de descubrir o comprobar cuál es la organización más representativa.

La ley Wagner suscitó una oposición violenta por parte de los patronos. La atacaron judicialmente y hubo que esperar dos años antes de que el Tribunal Supremo la declarase válida. Los dirigentes obreros se sirvieron de ella notablemente. Fue la que proporcionó el cuadro del desarrollo sindical que permitió que pasara de 4 millones, en 1935, a 10, en 1940, el número de los sindicatos

---

35. CROZIER, Michel. El Obrero en U.S.A., Dinor, España 1959, p. 54.

americanos. Ninguna ley ha tenido tanta influencia sobre las transformaciones de la América moderna. Ha respondido perfectamente a los deseos de sus promotores, que querían instaurar un equilibrio estable en las relaciones entre patronos y obreros, levantando frente a las organizaciones patronos sindicatos poderosos capaces de negociar en el mismo plano de igualdad.

Pero casi todos los patronos hallaban que este equilibrio era demasiado favorable para los sindicatos y que les hacía pagar demasiado caro el precio de la paz social. Iniciaron campañas de prensa y radio de una amplitud inusitada y, a favor de la victoria de los republicanos en las elecciones de 1946, consiguieron que sobre la agenda del Congreso se colocara la revisión de la Ley Wagner.

Después de seis meses de trabajo, el Congreso votó una nueva ley, la Ley Taft-Hartley, bajo cuyo régimen viven todavía empleados y patronos.

### 2.3. Ley Taft-Hartley de 1947.

Esta ley, fue aprobada por el Congreso en 1947 como enmienda de la ley Wagner, aunque en realidad constituye una revisión radical de la misma, conserva la

mayoría de los derechos básicos acordados a los trabajadores en la ley anterior. Las cláusulas adicionales determinan con mayor nitidez qué se entiende por negociación colectiva genuina. Exige que los sindicatos, como también los empleadores, negocien colectivamente. Refuerza la atrasada retaguardia de los sindicatos obreros al requerir que todos lleven libros y la pongan a disposición de sus afiliados. Exige, además, que los sindicatos y empleadores se notifiquen recíprocamente con suficiente anticipación el deseo de modificar el convenio existente, y notifiquen en el mismo sentido a las agencias de mediación públicas. La ley también incluye ciertos aspectos que los sindicatos consideran perjudiciales para su movimiento.

A diferencia de la Ley Wagner, se introducen cuatro innovaciones siguientes:

1. "Somete a los dirigentes de sindicatos que desean apelar a la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo, a la necesidad de firmar una declaración de no pertenencia al partido comunista.

2. Introduce la noción de prácticas desleales por parte de los sindicatos. Estas prácticas son, entre otras, la negativa a negociar y la mala fe en las negociaciones, el boicót secundario o huelga con el fin de obligar a un



patrono a no tratar con una firma antiobrera la huelga a fin de obtener del patrono ventajas que no corresponden a un trabajo efectivo.

3. Prohíbe o somete a un control severo la inserción en los contratos colectivos de cierto número de cláusulas de seguridad sindical que restringen la libertad de admisión del patrono.

4. Restringe el derecho a la huelga, obligando a los sindicatos a dar un previo aviso de sesenta días cada vez que quieran denunciar un contrato colectivo o presentar nuevas demandas a los patronos y permitiendo al Presidente de los Estados Unidos, en caso de urgencia, imponer un plazo de enfriamiento de ochenta días en espera del informe de una comisión de encuesta nombrada por él. Después del informe de esta comisión de encuesta, los patronos pueden exigir un voto de los trabajadores afectados sobre los términos de su último ofrecimiento". 36

Sin embargo, sucede que desde su promulgación los sindicatos la han encontrado inaceptable y la consideran en conjunto una amenaza para su estabilidad, una medida hostil tomada por un Congreso hostil, cuyo único remedio es la

-----  
36. Ibidem, pp. 56-57.

derogación total. Si bien es cierto que los sindicatos, desde 1947 han seguido acogidos a la protección del derecho a agremiar y negociar colectivamente, que la ley amplía a los trabajadores y a los sindicatos.

Los sindicatos contemplan con recelo las provisiones de la ley que abren las puertas al mandamiento judicial. La ley Norris-La Guardia de 1932 había prohibido casi por entero que las cortes federales librasen mandamientos en las disputas obreras, pero la ley Taft-Hartley los permite para hacer cumplir las órdenes de la Junta Nacional de Relaciones Obreras.

Los sindicatos también se quejan de los alcances de las cláusulas contra el boicot. Esta cláusula, en uno de sus aspectos, considera práctica laboral injusta que los trabajadores agremiados se nieguen a trabajar por órdenes emanadas de un establecimiento en que se desarrolla una huelga legítima, obligando sí a los agremiados, según afirman, a traicionar a sus compañeros.

"Según el informe de la Junta Nacional de Relaciones Obreras para el año fiscal de 1955 las demandas sindicales entabladas contra patronos por prácticas injustas sumaron 2,626. Si bien es cierto que esto representa casi el 14 por ciento menos que las 2,098 causas similares iniciadas en el

año fiscal de 1954, indica que con fines prácticos los sindicatos aprovechan la protección que les brinda la ley Taft-Hartley". 37

Esto no sólo indica que los sindicatos obreros forman parte del público, sino que sus miembros y dirigentes van adquiriendo creciente conciencia de su posición y de sus responsabilidades como ciudadanos. Como sindicalistas tienen objetivos económicos que no todos comparten fuera de observar la doble lealtad surgida de su carácter de ciudadanos y de sindicalistas al mismo tiempo. El conflicto entre el interés personal y la preocupación por los demás afecta a todo ser humano como miembro de un grupo y como persona.

#### 2.4. Ley Federal de Asociaciones.

La libertad de Asociación y de reunión está consignada en el artículo 10. de la Constitución Americana en los siguientes terminos:

"El Congreso no podrá expedir ninguna ley que limite el derecho de reunirse pacíficamente". 38

-----  
37. FITCH, John A.. Responsabilidades sociales de los Sindicatos Obreros, op., cit., p. 250.

38. LDPEZ, C.D.. Sociedades y Sindicatos, T. I, Secretaría de Hacienda y Crédito Público, México 1917, p. 306.

Basados en esta disposición de la Constitución, las Asociaciones Americanas pueden formarse con toda libertad, pero el régimen legal que se les aplica varía en cada Estado de la Unión; en la mayor parte, la personalidad civil se les confiere a las Asociaciones que han registrado sus estatutos. Las Federaciones formadas de varias asociaciones se rigen por la siguiente ley federal.

"Art. 10.- Las palabras National Trade Union para los efectos de la presente ley, significa toda Asociación de trabajadores, formada cuando menos, de dos ramos que tengan por objeto el perfeccionamiento del oficio de sus miembros, su enseñanza moral e intelectual, la reglamentación de sus salarios, horas y condiciones de trabajo, la defensa de sus derechos individuales relacionadas con el ejercicio de su profesión, el establecimiento de Cajas de Socorros en beneficio de sus miembros para en caso de enfermedad, incapacidad por el trabajo o cesantía; en una palabra, toda acción legal que pueda por medio de la acción mutua, redundar en bien de los trabajadores o de sus familias.

Art. 20.- La National Trade Union depositarán sus Estatutos en la Oficina del Registro del Distrito de Columbia, tendrán personalidad civil y se distinguirán con el nombre que adopten, pudiendo proseguir acciones ante los Tribunales como actores o demandados; podrán recibir donaciones de

**ESTA TESIS NO DEBE  
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

bienes muebles e inmuebles y también hacer donaciones a nombre del Sindicato, emplear estos bienes y sus productos en realizar los fines del Sindicato, especificados en sus Estatutos.

Art. 30.- La National Trade Union, constituidas en personas civiles, podrán adoptar todos los reglamentos, modificarlos, adicionarlos o revocarlos a su antojo según que los consideren necesarios para el objeto que se han propuesto.

Art. 40.- Podrán determinar los derechos y poderes de los miembros de su Mesa Directiva, así como la manera de efectuar la elección de los que han de formar la Directiva y el tiempo que duren en funciones; también podrán establecer dependencias o sub-asociaciones en todos los Estados de la Unión Americana.

Art. 50.- El domicilio social de toda National Trade Union, deberá estar en el Distrito de Columbia.

En este capítulo se trato el tema de el marco jurídico de los sindicatos en México y en Estados Unidos, en el siguiente capítulo se trataran los puntos relativos a las estructuras y formaciones de los sindicatos de ambos países.

#### IV. ANALISIS COMPARATIVO DE LOS SINDICATOS EN MEXICO Y ESTADOS UNIDOS.

##### 1. México.

##### 1.1. Constitución.

La constitución de los sindicatos surge enmanada por el principio consagrado en el art. 357 que establece que "los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa". Esto significa que se trata de un acto libre.

Podemos afirmar que se trata de un negocio jurídico colectivo, por la necesaria concurrencia de, por lo menos, veinte trabajadores o tres patrones que al reunir sus voluntades crean un nuevo sujeto de derecho: una persona moral.

Examinaremos a continuación, los elementos subjetivos; la manera como se expresa el consentimiento en la asamblea constitutiva y el requisito de forma.

Elementos subjetivos. La ley atiende de manera especial a ciertas condiciones de naturaleza subjetiva, respecto de los trabajadores, impone un número de edad y de la naturaleza de

la relación, la posibilidad de que participen en la constitución de los sindicatos. Respecto de los patrones, no fija otra limitación que la del número mínimo necesario.

En el artículo 362 se dispone que "Pueden formar parte de los sindicatos los trabajadores mayores de catorce años". Con esto queda entendido que los menores de 14 años no podrán formar parte del sindicato. Cabe hacer mención que en artículo 123 constitucional en su fracción III, dispone que queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años, y con esta disposición se entiende que para cuestiones de trabajo la mayoría de edad es a los catorce años.

Atendiendo a otros problemas, la ley prohíbe a los trabajadores de confianza ingresar en los sindicatos de los demás trabajadores ( art. 363 ).

Con relación a lo anterior Néstor de Buen dice: "... cabe aquí la interpretación a contrario, y deducir que los empleados de confianza podrán constituir sus propios sindicatos " 39. También cabe señalar que la Ley no manifiesta nada con relación a los sindicatos de los trabajadores de confianza.

---

39. DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo, T. II. op., cit., p.700.

Del texto legal se deriva que los trabajadores que funden un sindicato deberán encontrarse en servicio activo. Sin embargo, en el propio artículo 364 se deja de lado esa condición al indicar que "Para la determinación del número mínimo de trabajadores, se tomarán en consideración aquellos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida o dada por terminada dentro del período comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro del sindicato y la en que se otorgue éste".

"La razón de la excepción es clara. Dada la natural oposición patronal a la constitución de sindicatos obreros, en ocasiones los actos preliminares llegan a oídos patronales. De ello derivan represalias básicamente consistentes en despidos. Sería muy difícil para los trabajadores, constituir sindicatos, en algunas ocasiones, si el número de socios fundadores no pudiera integrarse también con los que fueron objeto de represalias". 40

Debemos recordar que el asociarse para formar un sindicato es un derecho, nadie no los puede prohibir, ni siquiera el patrón, y es por esta razón que se toma en cuenta al trabajador despedido, siempre y cuando esté dentro del período de 30 días de la fecha de presentación del registro.

---

40. Ibidem, p. 701.



Por lo que se refiere a los sindicatos patronales, la única condición subjetiva es que se constituyan con tres patronos, por lo menos ( art. 364 ). Es obvio que aquí será aplicable lo previsto en el art. 10 y, por tanto, podrán concurrir a la formación tanto patronos personas físicas, como personas morales, o jurídico colectivas, por emplear la expresión más adecuada.

El Consentimiento. "Poco hay que decir a propósito del consentimiento necesario para crear un sindicato. La ley no exige que se exprese de manera especial, como por ejemplo, ante un funcionario público, por lo que bastará que se haga de manera indudable. Obviamente se podrá otorgar verbalmente, por escrito y aún de cualquier otra manera ( levantar la mano, mostrar en la Asamblea una tarjeta de determinado color que facilite el recuento de votos, etc.). Siempre y cuando se haya previamente convenido en que la abstención de conducta pone de manifiesto una determinada voluntad, si es que se pide el voto negativo y no el afirmativo, podrá también aceptarse que el consentimiento se emita en forma tácita". 41

La ley presume que el consentimiento debe de otorgarse en una asamblea constitutiva ( art. 365-I ), pero no

---

41. RAMOS ALVAREZ, Oscar. Sindicatos, Federaciones y Confederaciones, op., cit., p. 48.

condiciona su celebración a ningún requisito, por lo que bastará que se efectúe de acuerdo a las reglas habituales. Podríamos mencionar, solo a título enunciativo, las siguientes:

1) Convocatoria que señale lugar, día y hora y mencione el orden del día.

2) 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 firmarán los interesados.

3) Desahogo de todos los puntos del orden del día.

4) Relación de los acuerdos tomados.

5) Acta pormenorizada firmada por el Presidente, el Secretario y los escrutadores, por lo menos.

La Forma. La forma, como expresión de la voluntad, se reduce a que ciertos negocios se otorguen por escrito. Así en el art. 24 se determina que "Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables". En términos parecidos el contrato colectivo de trabajo debe otorgarse también por escrito, bajo pena de nulidad ( art. 390 ) y de lo dispuesto en el art. 424 se infiere que de la misma manera debe otorgarse el reglamento interior de trabajo.

La constitución de un sindicato es, en ese sentido, formal. La ley exige que se levante acta de la asamblea, cuya copia, entre otros documentos, habrá de remitirse a la autoridad registral ( art. 365-1 ).

Como podemos apreciar, la acta de la asamblea debe ser por escrito, ya que si no existe esta acta, no se podrá considerar que el sindicato ya esté formado.

En ocasiones, tanto para la constitución de los sindicatos como para hacer constar sus asambleas o las reformas de los estatutos, se celebran las asambleas ante Notario Público para que dé fe del acto y lo protocolice. Esto es sin duda conveniente pero no necesario ya que la ley no lo exige.

Es recomendable realizarlo ante Notario Público, ya que como sabemos éste tiene fe pública, y todo lo realizado ante el funcionario tiene validez, y no se puede dudar de todo lo establecido en su protocolo.

El objeto posible. El objeto posible, como elemento esencial del negocio jurídico constitutivo, está expresado en el concepto mismo del sindicato y consiste, en consecuencia, de acuerdo a la ley, en el estudio, mejoramiento y defensa del interés de la clase que acuerde su formación.

La ley matiza en especial dicho objeto al precisar que los sindicatos tienen prohibido intervenir en asuntos religiosos y ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro ( art. 378 ).

En realidad la amplitud de las palabras "estudio, mejoramiento y defensa" permite que el objeto pueda comprender infinidad de actos y entre ellos la adquisición de los medios necesarios para ponerlos en ejecución. En ese sentido se les atribuye la capacidad de adquisición de los "bienes inmuebles destinados inmediata y directamente al objeto de su institución ...". ( art. 374-II )

El objeto del sindicato, como el de toda persona jurídica colectiva, debe expresarse en los estatutos.

Los Estatutos. "El estatuto sindical es el instrumento que expresa el objeto del negocio jurídico colectivo creador del sindicato. Puede definirse como la norma, aprobada en forma colectiva, que determina los fines del sindicato, las relaciones del sindicato y sus miembros y las del sindicato con terceros. Su problemática es amplia. Vale la pena dividir el estudio de los estatutos con los siguientes incisos", 42

-----  
42. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, T. II, op., cit., p. 285.

a) El estatuto como elemento esencial. En la medida que el sindicato no puede crearse sin estatuto, puede afirmarse que se trata de un elemento esencial y constitutivo. En realidad el estatuto se vincula de tal manera al sindicato que no es posible concebir la existencia jurídica de un sindicato que carezca del estatuto.

"En realidad el acto creador del sindicato es un negocio complejo, que se integra con el acuerdo de constituirlo en las formas previstas en la ley y con la aprobación del estatuto. El nombramiento de la mesa directiva sí puede ser posterior. Al menos eso se infiere de lo dispuesto en el art. 365 que acepta la celebración de dos asambleas distintas: la constitutiva y la asamblea en que se hubiese elegido la directiva". 43

b) Contenido de los estatutos. El art. 371 señala, detalladamente, cual debe ser el contenido mínimo de los estatutos. De dicha disposición podemos desprender los siguientes elementos:

- I. Denominación.
- II. Domicilio.
- III. Objeto.
- IV. Duración.
- V. Condiciones de admisión de miembros.

---

43. DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo, op., cit., p.704

- VI. Obligaciones y derechos de los asociados.
- VII. Motivos y procedimientos de expulsión.
- VIII. Correcciones disciplinarias.
- IX. Forma de convocar a asamblea, época de celebración de las ordinarias y quórum requerido para sesionar.
- X. Determinación del número de miembros de la mesa directiva
- XI. Procedimientos para la elección de la mesa directiva
- XII. Término de desempeño de la dirección.
- XIII. Normas para la administración, adquisición y disposición de los bienes, patrimonio del sindicato.
- XIV. Forma de pago y monto de las cuotas sindicales.
- XV. Época de presentación de cuentas.
- XVI. Normas para la liquidación del patrimonio sindical.

c) Libertad estatutaria y determinismo legal. El principio de libertad sindical previsto en el art. 359 se refiere tanto a los sujetos trabajadores como a la organización en sí, opera sólo parcialmente en la formación de los estatutos sindicales. Puede afirmarse que la regla general es la de su libre formación, pero ésta queda restringida particularmente en lo que se refiere a la aplicación de sanciones. El legislador, para evitar el manejo indebido de la facultad de sancionar, exige se cumpla en los estatutos con las garantías de legalidad y audiencia ( art. 371-VII ). Por otra parte obliga a las mesas directivas sindicales a rendir

cada seis meses, por lo menos, cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio sindical y precisa que esa obligación no es indispensable ( art. 373 ).

d) Modificación de los estatutos. Esta facultad se consagra en forma indirecta en el art. 377-II, que obliga a los sindicatos a comunicar a la autoridad ante la que estén registrados dentro de un término de diez días, la modificación de los estatutos. La ley no señala qué requisitos deben de cumplirse, por lo que corresponderá a la asamblea constitutiva hacerlo al aprobar los estatutos originales.

Los Reglamentos. En el art. 359 se señala que los sindicatos tienen derecho a redactar sus reglamentos. No se hace posteriormente ninguna otra referencia a esa facultad.

En realidad la función reglamentaria es potestativa, esto es, puede operar un sindicato sin reglamento alguno. Su necesidad surgirá, en general, de la mayor o menor complejidad de la organización.

La Mesa Directiva. La ley acepta que el nombramiento de la mesa directiva se realice en una asamblea diferente de la constitutiva. Esto refleja el hecho de que la representación originaria del sindicato, en su condición de persona moral,

es función de la Asamblea, la que puede delegarla en la mesa directiva. Precisamente en el art. 376 se establece, supletoriamente la voluntad de la asamblea, que "la representación del sindicato se ejercerá por su secretario general o por la persona que designe su directiva, salvo disposición especial de los estatutos".

La integración de la mesa directiva no está marcada de manera necesaria en la ley, sólo indirectamente se hace referencia a su integración por secretarías, mencionándose al secretario general ( arts. 365 y 376 ) y a los secretarios de organización y de actas ( art. 365 ).

En otro orden de cosas, se limita la facultad soberana de los sindicatos en cuanto a la designación de la mesa directiva al disponer en el art. 372 que "No podrán formar parte de la directiva de los sindicatos: I. los trabajadores menores de dieciséis años; y II. los extranjeros."

#### 1.2. Registro.

Los artículos 365 y 368 de la Ley, disponen que los sindicatos deberán registrarse en la Secretaría de Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en los



casos de competencia local, registro que producirá efectos ante todas las autoridades y el artículo 374 declara que los sindicatos legalmente constituidos gozan de personalidad jurídica.

"Por tanto, sólo los sindicatos registrados pueden actuar y ejercer las funciones que la Ley encomienda a dichos organismos, ya que la falta de registro produce el efecto de que no existan jurídicamente y, en consecuencia, que su actuación en tales condiciones sea ilegal; de ahí la importancia del registro, del cual depende la vida jurídica de la organización". 44

En el artículo 365 se señalan los requisitos para la obtención del registro de los sindicatos. Los documentos que sirven de base al registro son los siguientes:

a) Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva.

b) Una lista con el número, nombres y domicilio de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patronos, empresas o establecimientos en los que prestan sus servicios.

c) Copia autorizada de los estatutos.

-----  
44. BUENROSTRO CISNEROS, Antonio. La Sindicalización en la nueva Ley Federal del Trabajo. Sociedad Mexicana de Geografía y Estadística, México, 1974, p. 20.

d) Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiere elegido la directiva.

La autorización de los documentos anteriores corresponderá hacerla al secretario general, al de organización y al de actas, salvo que en los estatutos se determine otra cosa.

Hay que señalar que en el artículo 366 se autoriza negar el registro en los siguientes casos:

a) Si el sindicato no se propone el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de trabajadores o de patrones.

b) Si se constituyó con un número inferior al de veinte trabajadores en servicio activo o con tres patrones, en su caso.

c) Si no se exhiben los documentos que se mencionan en el artículo 365.

"Como resultado de esta facultad la autoridad registral habrá de examinar los documentos exhibidos y de manera particular, tanto la lista de socios, como el estatuto sindical. Con lo primero determinará si se trata de trabajadores en servicio activo o en la situación especial prevista en el artículo 364, esto es, de trabajadores cuya relación de trabajo hubiere sido rescindida o dada por

terminada dentro del período comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro y la fecha en que se otorgue éste. Mediante el examen de los estatutos confirmará que el objeto del sindicato es el previsto en el artículo 356". 45

En el tercer párrafo del artículo 366, se dispone lo siguiente:

"Si la autoridad ante la que se presentó la solicitud de registro, no resuelve dentro de un término de sesenta días, los solicitantes podrán requerirla para que dicte resolución, y si no lo hace dentro de los tres días siguientes a la presentación de la solicitud, se tendrá por hecho el registro para todos los efectos legales, quedando obligada la autoridad, dentro de los tres días siguientes, a expedir la constancia respectiva".

Esta fórmula de registro automático persigue hacer efectivo el derecho de petición, consagrado en el artículo 80. constitucional y constituye un serio impedimento para la práctica tradicional de guardar silencio ante solicitudes incómodas. De ello ha resultado que se dicten resoluciones absurdas, que han servido para poner en evidencia la orientación del Estado en esta materia.

---

45. DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo, op. cit., p.713

El artículo 367 señala que: "La Secretaría de Trabajo y Previsión Social, una vez que haya registrado un sindicato, enviará copia de la resolución a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje".

El artículo 369 se refiere a la cancelación de los sindicatos, y señala que podrá cancelarse únicamente:

- I. En caso de disolución; y
- II. Por dejar de tener los requisitos legales.

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

Conforme a lo anterior se dictó la siguiente jurisprudencia:

"Si bien es cierto que para el registro de una agrupación sindical se sigue un procedimiento meramente administrativo, que consiste en la debida comprobación, ante las autoridades competentes de trabajo, de los requisitos que la ley exige para considerar constituida dicha agrupación, también lo es que una vez registrado un sindicato, gozando, por tanto, de personalidad jurídica para proceder a la cancelación de su registro, no debe seguirse igual procedimiento, ya que existen, por parte de los elementos pertenecientes al sindicato, derechos adquiridos; en este caso, debe demandarse su cancelación ante las Juntas

de Conciliación y Arbitraje, siguiéndose el juicio arbitral, correspondiente, que se iniciará con la demanda, la que debe ser legalmente notificada al sindicato demandado, para que éste pueda oponer las excepciones que juzgue pertinentes y aportar, en iguales condiciones que su contraparte, las pruebas de que ambas dispongan, para justificar la acción de cancelación que se intenta y las excepciones opuestas, concluyendo con alegar lo que a su derecho convenga y dictándose el laudo que habrá de resolverse sobre la procedencia o improcedencia de la cancelación solicitada".<sup>46</sup>

Es claro que la cancelación habrá de tramitarse ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje y siempre en vía jurisdiccional, prohibiéndose la disolución, suspensión o cancelación del registro por vía administrativa.

### 1.3. Clasificación.

Los sindicatos de trabajadores, siguiendo un criterio de profesionalidad que no atiende sólo a la actividad sino, también, al lugar en que se realiza, esto es, a la naturaleza de la empresa, se dividen de la siguiente manera:

-----  
<sup>46</sup>. Apéndice 1975, 5a parte, 4a Sala, Tesis 245, p. 230.

- a) Gremiales.
- b) De empresa.
- c) Industriales.
- d) Nacionales de industria.
- e) De oficios varios.

Los sindicatos patronales aceptan igualmente una división; se habla de "sindicatos formados por patronos de una o varias ramas de actividades" ( frac. I del art. 361 ) y sindicatos nacionales, que se integran cuando los patronos realizan sus actividades en distintas Entidades Federativas. El primer grupo corresponde a un concepto local de sindicato.

#### 1. Sindicatos de Trabajadores.

a) Gremiales. Dispone la fracción I del art. 360 que los sindicatos gremiales son "los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad".

"La forma gremial del sindicalismo es, la más antigua. Constituye el lazo que une al sindicato con las viejas estructuras provenientes de la Edad Media. En el sindicato gremial es la actividad común la que une a los hombres, pero en los términos de la ley el concepto supera sus limitaciones, originales y comprende a todo tipo de

actividades: profesiones, oficios o especialidades". 47

b) De empresa. En la fracción II del art. 360 se precisa que son "los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa". El factor que se tiene en cuenta, es solamente, el de la adscripción a una misma negociación.

Estos sindicatos son los más comunes, es decir, son los que se encuentran facilmente, ya que por lo regular cada empresa tiene su sindicato, cabe señalar que no se indica que clase de trabajadores puede estar inscritos en el sindicato, únicamente se hace mención de la adscripción a una misma negociación.

c) Industrial. A ellos se refiere la fracción III del artículo 360 señalando que son "los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial". El factor que prevalece es la actividad empresarial. Surge así el concepto de rama industrial que la ley, con cierta razón, omite precisar.

"El sindicato industrial presenta, sin duda, ventajas considerables. Expresa una unión externa que amplía la

-----  
47. DE BUEN, Néstor, Derecho del Trabajo, op. cit., p.695

fuerza obrera. Puede afirmarse que constituye un verdadero sindicato clasista. Pero por otra parte corren el riesgo los trabajadores que ingresan a ellos de ser gobernados desde fuera, sin contemplar realmente el interés específico de los obreros de una determinada empresa". 48

d) Nacionales de industria. Son "los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más Entidades Federativas" ( fracción IV del art. 360 ).

Los sindicatos nacionales de industria son de características semejantes a los industriales. Sin embargo, su jerarquía es mayor y constituyen el peldaño inmediato inferior a las federaciones, aunque en ocasiones las supera para convertirse, por sí mismas, en unidades confederadas.

e) De oficios varios. En la fracción V del artículo 360 se dice que son "los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos sólo podrán constituirse, cuando en el municipio de que se trate, el mínimo de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte".

Estos sindicatos nacieron por la necesidad de facilitar

---

48. Ibidem, p. 696.



la creación de organizaciones sindicales en los pequeños poblados, que no reúnen, por lo menos, a veinte trabajadores de la misma especialidad, que es el número mínimo para la constitución de un sindicato obrero.

## 2. Sindicatos de Patrones.

a) Locales. A ellos se refiere la fracción I del artículo 361 que establece la posibilidad de que los patrones formen sindicatos "de una o varias ramas de actividades".

b) Nacionales. Con el mismo criterio que se utiliza respecto de los sindicatos nacionales de industria, se denomina "nacionales" a los sindicatos formados por patrones de una o varias ramas de actividades de distintas Entidades Federativas ( fracción II del art. 361 ).

El sindicalismo patronal tiene dos formas principales de actuar: en la primera constituye una mal disimulada empresa mercantil, que maneja conjuntamente los intereses de una multitud de patrones, o bien, en la segunda, configura un organismo cúspide, de defensa de la clase patronal a cuyo servicio organiza todo tipo de apoyo: jurídico, económico, fiscal contable, de seguridad social, de capacitación, etc.

#### 1.4. Funcionamiento.

La vida potencial del sindicato en el medio laboral, del cual nace y para el cual existe, es abundante. A continuación se mencionan los actos laborales en que intervienen dentro del derecho mexicano del trabajo.

1. Emplazamiento y ejecución de huelga. Huelga es la suspensión de las labores llevada a cabo por una coalición de trabajadores ( artículo 440 ). Para ese efecto, el sindicato es considerado una coalición permanente ( artículo 441 ). La coalición es el titular de la huelga.

Debe llenar, naturalmente, los requisitos de mayoría obrera, y perseguir alguno de los objetivos señalados en el artículo 450. Con ello, puede iniciar el emplazamiento y estallar la huelga correspondiente ( artículos 921 y siguientes ), como medio para obligar al patrón a acceder a sus peticiones.

2. Celebración de contrato colectivo. Ningún otro sujeto, sólo el sindicato puede celebrar contrato de trabajo ( artículo 386 ), y a ello está obligado el patrón cuando tenga a su servicio a dos o más trabajadores miembros del sindicato que lo pide ( artículo 367 ), teniendo en cuenta la posible concurrencia en la empresa de varios sindicatos y

el empleo de la huelga ( artículo 450 ).

3. Celebración de contrato-ley. Lo mismo puede decirse del contrato-ley de trabajo, cuando el sindicato o los sindicatos representan las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, por lo menos, de una rama de la industria en una o varias entidades federativas, en una o más zonas económicas, que abarque una o más de dichas entidades, o todo el territorio nacional ( artículos 404, 405, 406 ).

4. Celebración de convenios y acuerdos colectivos. Son muchos los convenios y acuerdos colectivos de trabajo que pueden celebrar los sindicatos de trabajadores y patronos ( o sindicatos de patronos ) en la práctica diaria de su convivencia en las empresas, ya sea para resolver problemas de aplicación, de interpretación, de integración de vacíos en los contratos colectivos, en los contrato-ley o en la ley, o complementarios o suplementarios de ellos, o suspensivos o modificativos e incluso extintivos de derechos y obligaciones o de relaciones de trabajo individuales o colectivas. Las condiciones de trabajo de un departamento o sección, o de una profesión dentro de la empresa, jubilaciones anticipadas, declaraciones de estados de incapacidad con causa de pensión, reconocimiento de antigüedades especiales, resolución de conflictos, etc.,

todo ello figura como materia de esos convenios o acuerdos colectivos ( artículos 426, 427, 433 y relativos ).

5. Celebración de reglamento interior de trabajo. A diferencia del contrato colectivo, el reglamento interior de trabajo no requiere que haya sindicato de trabajadores, puede celebrarse con una simple representación de éstos ( artículo 423 ). Pero si existe, es el titular de ese derecho colectivo ( artículo 424 ).

6. Negociaciones. Precisamente por ser el titular y el administrador del contrato colectivo, y administrador en cada empresa del contrato-ley ( artículos 389 y 418 ), el sindicato entabla constantemente negociaciones colectivas, que pueden desembocar en aquellos convenios o acuerdos, o en nuevos o revisados contratos colectivos ordinarios u obligatorios.

7. Representación de sus miembros. Auxilio. El artículo 375 establece: "Los sindicatos representaran 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".

Al respecto, en el artículo 376 encontramos: "La

representación del sindicato, se ejercerá por su secretario general o por la persona que designe su directiva, salvo disposición especial de los estatutos. Los miembros de la directiva que sean separados por el patrón o que se separen por causa imputable a éste, continuarán ejerciendo sus funciones salvo lo que dispongan los estatutos".

La representación de los intereses de los trabajadores está completa ante las autoridades y ante el patrón.

6. Participación en órganos del Estado. Con frecuencia se encuentran, como parte de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, de los Jurados de Responsabilidades de cada una de éstas, del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores, de las Comisiones Nacionales de Salarios Mínimos y de Participación de Utilidades, dirigentes sindicales obreros y patronales, más que sus abogados y asesores, a los que tiene derecho a designar como representantes de su clase ante dichos órganos u organismos públicos.

7. Bolsa de trabajo. Candidaturas. Los sindicatos constituyen las más fuertes agencias de colocación. Admiten un número amplio de aspirantes al empleo y los conservan como una reserva, como bolsa de trabajo, de donde toman los candidatos que proponen a los patrones para ocupar no sólo

las vacantes y puestos de nueva creación, sino para sustituir a los ausentes por diversas causas o para cubrir demandas extraordinarias de mano de obra, por la época navideña o de la cosecha, reparaciones o mantenimientos programados o no programados, obras urgentes, etcétera.

10. Actuación de la preferencia sindical. Precisamente sobre las candidaturas de trabajadores que han de proponerse al patrón, y la manera en que la ley y el contrato colectivo o el contrato-ley otorgan la preferencia para ocupar vacantes y puestos de nueva creación, el sindicato decide cómo ejerce esa potestad.

11. Ocupación de plazas o puestos. Cuando tiene pactada la cláusula de ingreso, o cuando participa de forma mixta en la definición de los puestos de escalafón y en su ocupación en toda la empresa, el sindicato actúa en una de sus principales funciones de justicia, más aún si esa potestad la ejerce solo, sin la intervención del patrón o de los representantes de éste, se califican conocimientos, habilidades y antigüedad en la empresa.

12. Sustituciones. Los sindicatos han pactado con los patronos la obligación de éstos de cubrir las ausencias de los trabajadores, pagando a los sustituidos todo o parte del salario del ausente, independientemente de no exigir a éste

ponerse al corriente en su trabajo.

13. Alianzas. Las alianzas o pactos de no agresión y de ayuda mutua, especialmente en las revisiones de contratos colectivos o de contratos-ley, son frecuentes en el movimiento obrero, además de que constituyen frentes de lucha de importancia para el Estado. Esas alianzas o pactos pueden desembocar en huelgas de solidaridad ( artículo 450, fracc. VI ) o en una huelga general.

14. Avance en otros campos. Los sindicatos comienzan a incorporar a su objeto social ciertas actividades que habían estado reservadas a otras entidades: oportunidad de prácticas profesionales en los sindicatos o en las empresas que controlan, en vacaciones, en servicios social, en pago de asignaturas, en especialidades y posgrados; servicios de alfabetización y de enseñanza abierta; enseñanza técnica de los oficios o profesiones que representan, concursos a becas, etcétera.

15. Actos de solidaridad social. Como son la búsqueda y rescate de víctimas con grupos adiestrados en la práctica del trabajo; fondos de ayuda para damnificados, funciones de cine, de teatro, enseñanza de mejores hábitos a los habitantes de colonias proletarias; intervención en campañas de vacunación, etcétera.

16. Derechos humanos de la tercera generación. Los sindicatos se están convirtiendo en protagonistas sumamente fuertes en la defensa de los derechos humanos de la tercera generación, o de solidaridad, de defensa del ambiente, de bienes patrimonio de la humanidad, del derecho humanitario en las colectividades en guerra, aun fuera de las fronteras nacionales.

17. Concertación social. Se creó el Pacto de Solidaridad Económica y el Pacto de Estabilización y Crecimiento Económico, con el fin de recuperar la reivindicación social y sindical, y para concertar los factores de la producción con el Estado.

#### 1.5. Disolución.

El artículo 370 de la Ley Federal del Trabajo afirma: "Los sindicatos no están sujetos a disolución, suspensión o cancelación de su registro, por vía administrativa".

La extinción voluntaria de los sindicatos ( artículo 379 ) puede producirse por dos hipótesis; por el voto de las dos terceras partes de los miembros que lo integren, y; al transcurrir el término de duración fijado en los estatutos.



En estos casos, no hay un tercero, no hay una contraparte con respecto a la cual se instaure un juicio ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

"La cuestión es diferente si se plantea una controversia, simplemente porque el sindicato ha dejado de reunir uno o más de sus requisitos para existir ( artículo 369 ). Entonces se da en plenitud la prohibición de la vía administrativa; es decir, la necesidad de acudir a la vía jurisdiccional". 49

El artículo 700, fracción IV, dice que es junta competente cuando se trata de la cancelación del registro de un sindicato, la junta del lugar donde se hizo.

Siempre conocerá una Junta de Conciliación y Arbitraje, local o federal, y no una de Conciliación, porque constituyen un asunto colectivo, y porque son esas clases de juntas locales quienes registran sindicatos.

En cuanto a las cuestiones sobre la liquidación del patrimonio sindical, la ley es muy clara sobre este particular, ya que en el artículo 380 se estipula que "En caso de disolución del sindicato el activo se aplicará en la

---

49. RAMOS ALVAREZ, Oscar. Sindicatos, Federaciones y Confederaciones, op., cit., p. 77.

forma que determinen sus estatutos. A falta de disposición expresa, pasará a la Federación o Confederación a que pertenezcan y si no existen, el Instituto Mexicano del Seguro Social".

#### 1.6. Federación y Confederación.

Al respecto de las federaciones y confederaciones de sindicatos debemos hacer mención que este tema se trato en el capítulo I de esta tesis.

Unicamente tenemos que recordar que las federaciones y confederaciones son las uniones sindicales constituidas para el estudio, mejoramiento y defensa, de los intereses y derechos de la clase trabajadora.

"Los términos Federación y Confederación no tienen, técnicamente, un significado preciso: una Federación es una unión de sindicatos, en tanto que la Confederación es una unión de federaciones y sindicatos, particularmente de sindicatos nacionales". 50

El artículo 364, manifiesta que: "las federaciones y

---

50. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, T. II, op., cit., p. 325.

confederaciones deberán registrarse ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social".

Con respecto a lo anterior, podemos apreciar que al igual que los sindicatos, el órgano rector de las federaciones y confederaciones es la Secretaría de Trabajo.

Para el registro de las federaciones y confederaciones, el artículo 366 dice que deberán acompañar su solicitud, por duplicado, la copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva; una lista con la denominación y domicilio de sus miembros; copia autorizada de sus estatutos y de la asamblea en que se haya elegido la directiva, documentos que deben estar firmados por los funcionarios mencionados a propósito del sindicato, señalados por la ley o por los estatutos.

"Para cumplir su objeto, las federaciones y confederaciones gozan de capacidad, pueden acreditar su personalidad, tienen las obligaciones, prohibiciones y responsabilidades señaladas para los sindicatos, y pueden, durante su vida, modificar sus estatutos, cambiar estructura ( pasar de federación a confederación, introducir secciones, etc. ), realizar fusiones, alianzas, frentes, etcétera". 51

---

51. RAMOS ALVAREZ, Oscar. Sindicatos, Federaciones y Confederaciones, op., cit., p. 87.

For disposición del artículo 381, la parte relativa a la extinción de sindicatos es aplicable a las organizaciones suprasindicales.

## 2. Estados Unidos.

### 2.1. Constitución.

La constitución de los sindicatos surge emanada por el principio consagrado en el artículo 10. de la Constitución Americana en los siguientes términos:

"El Congreso no podrá expedir ninguna ley que limite el derecho de reunirse pacíficamente". 52.

Basados en esta disposición, las asociaciones americanas pueden formarse con toda libertad, pero el régimen legal que se les aplica varía en cada Estado de la Unión; en la mayor parte, la personalidad civil se les confiere a las asociaciones que han registrado sus estatutos.

La actitud de los sindicatos con respecto a la nacionalidad, el sexo y la raza ha estado sujeta por el

---

52. LOPEZ, C.D. Sociedades y Sindicatos, op. cit., pp. 306-307.

temor a la competencia de los inmigrantes recientes, las mujeres y los negros, que podían amenazar los niveles de salarios y las normas de trabajo ya obtenidas por los gremios o esperadas por los mismos.

La regla general ha sido aminorada a la larga, tal amenaza aceptando a dichas personas en las filas sindicales. Regularmente las uniones, no restringen la afiliación, aunque algunas de ellas, establecidas en las épocas de gran afluencia de inmigrantes al país, exigen a los que quieren ingresar como socios que sean ciudadanos o, por lo menos, hayan hecho los primeros trámites para sacar la carta de ciudadanía.

"Las disposiciones respecto a las ideas y afiliaciones políticas siempre han sido delicado problema para los sindicatos. Siguiendo la tradicional línea apolítica del movimiento obrero, los sindicatos se adhieren al principio general de no imponer requisitos políticos a sus asociados". 53

De tal manera, la ley nacional de relaciones obrero directivas y la ley de prácticas legales de ocupación, establecen: "No se excluirá a nadie por razón de su creencia

---

53. PETERSON, Florence. El Sindicalismo en los Estados Unidos, op., cit., p. 96.

...  
religiosa o su afiliación política, siempre que no pertenezca a ninguna organización hostil a la forma norteamericana de gobierno". En vista de la situación mundial, una cantidad de uniones ha adoptado requisitos más específicos, tales como: "Se negará la afiliación a cualquier persona que sea miembro probado o afiliado en algún sindicato, partido comunista u otro partido totalitario, o a cualquier organización que tiene como objetivo derrocar a nuestro gobierno democrático".

La idea de los sindicatos es clara, al establecer que no se aceptara a las personas conflictivas, ni miembro de algún partido político; ya que el sindicato norteamericano quiere conservar sus ideales, y que sus integrantes no tengan alguna influencia contraria al actual gobierno; y así el sindicato no tendrá problemas con el Estado.

En la actualidad en los sindicatos de los Estados Unidos, se componen desde los que tienen de siete a doce miembros, el mínimo especificado en la mayoría de las constituciones, hasta los que agrupan a más de 100,000. La gran mayoría tiene menos de 200 o 300; probablemente cerca del 10% tienen más de 1,000 asociados, mientras solo dos o tres tienen 100,000 miembros o más.

Una disposición fundamental en todos los sindicatos

sobre la aceptación de miembros, es que únicamente serán afiliados aquellos que trabajen en el momento o normalmente en el oficio o industria sobre la que el sindicato tiene jurisdicción. Una reglamentación común es que sólo todas las personas trabajen dentro de la jurisdicción del sindicato o las personas del oficio tendrán acceso a la afiliación. Algunos sindicatos exigen que sean de buena moral y de hábitos legales y de trabajo. Unos pocos, generalmente los que ofrecen seguros y otros beneficios, establecen edades máximas, como por ejemplo 50 o 60 años, y exigen un examen físico previo a la admisión.

## 2.2. Registro.

Sobre este aspecto, los sindicatos tendrán su registro en el Distrito de Columbia; esto lo establece el artículo 20. de la Ley Federal de Asociaciones que a la letra dice: "La National Trade Union depositará sus Estatutos en la Oficina del Registro del Distrito de Columbia, tendrán personalidad civil y se distinguirán con el nombre que adopten, pudiendo proseguir acciones ante los Tribunales como actores o demandados; podrán recibir donaciones de bienes muebles e inmuebles y también hacer donaciones a nombre del Sindicato, emplear estos bienes y sus productos en realizar los fines del Sindicato.

especificados en sus Estatutos".

Cabe hacer mención que en la ciudad de Washington se halla edificada en un pequeño sector llamado políticamente Distrito de Columbia ubicado entre los Estados de Virginia y Maryland, a orillas del río Potomac; aquí predominan los edificios para vivienda, además de las monumentales construcciones de oficinas públicas.

"Cada sindicato deberá exigir, para la emisión de la carta de incorporación a toda filial local, una solicitud firmada de buena fe por un grupo de empleados en condiciones de ser admitidos para su afiliación en el sindicato; que jamás debe otorgarse carta a ninguna persona que trate de utilizarla como licencia para la invasión de otros sindicatos; que jamás se debe emitir ni mantener ninguna carta para una local ficticia que no exista ni funciona como genuina unidad sindical de empleados". 54

El registro en un sindicato local tiene algunos aspectos interesantes, ya que no muy fácilmente se puede llegar a formar éste; porque como vemos con anterioridad, se necesita una solicitud firmada por un grupo de empleados. Este aspecto nos parece un poco contrario, ya que en el

-----  
54. FITCH, John A. Responsabilidades sociales de los Sindicatos obreros, op., cit., p. 260.



mencioneo artículo 10. de la Constitución Norteamericana, manifiesta que: "El Congreso no podrá expedir ninguna ley que limite el derecho de reunirse pacíficamente".

### 2.3. Clasificación.

La clasificación de los sindicatos en los Estados Unidos se encuentra de la siguiente manera:

1. Sindicatos locales;
2. Sindicatos nacionales;
3. Sindicatos de oficios, y
4. Organismos intermedios.

A continuación, mencionaremos como estan constituidos cada uno de estos sindicatos.

#### 1. Sindicatos locales.

Un sindicato local está constituido por miembros de un oficio o una artesanía particular de una comunidad o de los trabajadores de determinada fábrica, o por los trabajadores de varias empresas de cierta localidad. En consecuencia, algunos sindicatos locales tienen proporciones minúsculas, y sólo cuentan con unos pocos afiliados, mientras otros registran una nómina con millares de inscritos.

Un sindicato local cumple muchas funciones. Procura ampliar su número de afiliados hasta englobar a todos los trabajadores que reúnan las condiciones exigidas. Suministra muchos servicios a sus miembros; por ejemplo, les ayuda a reclamar indemnizaciones por accidentes o subsidios por desocupación y a obtener asistencia médica, y además patrocina diversas actividades sociales. Negocia o ayuda a negociar el convenio colectivo para la fábrica o la especialidad. Designa o elige delegados que representen a los afiliados en los distintos talleres de la fábrica o en los lugares de trabajo, y que defiendan los intereses de los obreros ante la dirección de la empresa. Organiza huelgas cuando lo estima necesario, y brinda asesoramiento legal a los afiliados a quienes se persiga judicialmente por actos realizados en nombre del sindicato durante un movimiento de fuerza.

"El sindicato local es el punto de contacto con los obreros organizados de oficio o industria; es la entidad mediante la cual expresa demandas de mejores condiciones de trabajo y trata de remediar sus males y a través de la cual participa en los programas políticos y económicos de mayor importancia de su unión nacional". 55

-----  
55. PETERSON, Florence. El Sindicalismo en los Estados Unidos, op., cit., pp. 86-87.

Los sindicatos locales pueden estar organizados por ocupaciones u oficios y/o plantas de agrupaciones de plantas fabriles. La unidad de organización no corre necesariamente paralela a los límites jurisdiccionales de su entidad central: por ejemplo, muchos sindicatos locales de las uniones del vestido y de otra de tipo industrial están organizados por oficios. Abundan los sindicatos locales de cada oficio que tienen numerosos empleadores en la misma ciudad o región, en las industrias de la construcción, gráfica, metalúrgica y del acarreo.

En la manufactura, los sindicatos limitados a una sola planta son muy comunes en los gremios cuyas jurisdicciones abarcan todas las ocupaciones dentro de una industria. A éstos se les llama a veces sindicatos locales amalgamados, constituyendo los afiliados de cada industria una rama de este tipo de sindicato. Cada rama elige sus propios delegados o funcionarios encargados de las negociaciones y celebra sus propias reuniones de socios, aunque algunos de estos sindicatos locales también celebran reuniones generales de afiliados.

Podemos entender que el sindicato local en los Estados Unidos, se trata únicamente, de aquellos que se forman en un solo Estado, en los cuales se toman en cuenta a los trabajadores de un mismo oficio o una artesanía particular

de una comunidad.

### 2. Sindicatos nacionales.

Históricamente, las uniones nacionales son organizaciones locales independientes. Con el establecimiento de la unión nacional, sin embargo, los sindicatos locales han cedido su autonomía y gran parte de su independencia.

Las principales funciones de una unión nacional son extender la organización en todo el edificio o industria sobre el o la que tiene jurisdicción para que se obtengan normas uniformes de trabajo, asesorar y ayudar a sus sindicatos locales para negociar con los empleadores y vigilar el cumplimiento de las convenciones resultantes y participar en el programa de la organización federada ( AFL-CIO ). Muchas uniones nacionales contratan a asesores económicos y legales para que realicen consultas de sus funcionarios locales y nacionales y prácticamente todas publican periódicos semanales o mensuales para distribuir entre sus miembros.

"La autoridad suprema del sindicato nacional es la convención. Esta la constituyen los delegados elegidos en los sindicatos locales, y el número de delegados que se

asignan a cada filial está determinado por el número de afiliados, aunque por lo común no se aplica un criterio rigurosamente proporcional, a fin de evitar que unas pocas filiales importantes impongan su dominio sobre la convención. La convención tiene generalmente el derecho de reformar los estatutos del sindicato, aunque a veces también hay que someter las enmiendas al referéndum de los afiliados. En más de dos tercios de los sindicatos nacionales, la convención elige a los funcionarios nacionales de la organización". 56

La convención también tiene autoridad definitiva en todo lo concerniente a la política sindical, y puede, si las desaprueba, anular o modificar medidas adoptadas por los funcionarios. También es el supremo tribunal en los casos de disciplina sobre los cuales ha apelado el afiliado o el sindicato local que sufrió una sanción disciplinaria.

Las uniones nacionales varían en tamaño, desde las que agrupan menos de 100 miembros hasta las que abarcan más de un millón.

"Las diferencias en tamaño pueden deberse a una o varias de las siguientes razones: la jurisdicción de la

---

56. CHAMBERLAIN, Neil. El sector laboral, una introducción a la economía laboral norteamericana, op., cit., p.325.

unión; el grado en que la unión ha podido organizar el oficio o industria sobre la que tiene jurisdicción; el número de obreros empleado en el oficio o industria. En general, las uniones que abarcan industrias enteras o varias categorías u oficios, tienden a ser mayores que las que se limitan a una sola artesanía". 57

Los sindicatos nacionales son aquellos en los cuales agrupa a los trabajadores de una misma rama, en todo el territorio norteamericano, además le da una asesoría a sus miembros, así como vigilar el cumplimiento de las convenciones y participar con la Confederación ( AFL-CIO ).

### 3. Sindicato de oficio.

Un sindicato estrictamente de oficio está formado por obreros que han pasado por un período de aprendizaje y cuya habilidad adquirida les permite llevar hasta el final un proceso particular, que por lo común requiere destreza manual con herramientas. Un sindicato de oficio cruza líneas industriales, es decir, tiene miembros en varias industrias, ya que industrias que producen artículos enteramente diferentes necesitan de algunos procesos u ocupaciones similares.

---

57. PETERSON, Florence. El Sindicalismo en los Estados Unidos, op. cit., p. 77.

Muchas uniones son multiartesanales, es decir, incluyen varias ocupaciones paralelas y algo relacionadas. Representan habitualmente una fusión de dos o más uniones, lo que en algunos casos indica su nombre. Por ejemplo, la Unión de Ladrilleros, Albañiles y Yeseros; la Unión de Impresores de Planchas, Estampadores a Matriz y Grabadores; la Asociación de Fogoneros, Aceiteros, Aguateros y Secadores Marítimos.

#### 4. Organismos intermedios.

Las organizaciones locales y el sindicato nacional no constituyen la totalidad del sistema. Hay además varios tipos de organismos intermedios. a) Cierta número de filiales del mismo sindicato nacional, radicadas en la misma comunidad, pueden formar una comisión conjunta que coordine las actividades de las filiales con el fin de que los movimientos de una no perjudiquen a las demás. b) Otras veces los sindicatos locales y las comisiones conjuntas de una región se organizan en un distrito del sindicato nacional o son atendidos por él. En general, la organización nacional designa al director de distrito o regional del sindicato, y él coordina las actividades de negociación y organización de su sindicato en esa área. c) Las filiales del mismo sindicato nacional que actúan en diferentes fábricas de una misma empresa pueden formar un consejo con

el fin de coordinar las negociaciones. Así, todas las filiales de obreros del automóvil correspondientes a las fábricas de la General Motors constituyen un consejo de esa empresa.

#### 2.4. Funcionamiento.

Aunque el sindicato tiene la finalidad primordial de tratar con el patrono en nombre de los empleados, a medida que el sindicato cobra magnitud y experiencia van apareciendo otros motivos. Es evidente que a medida que transcurre el tiempo, el sindicato llega a abarcar tres principales esferas de actividad: tratar con el empleador, prestar servicios fuera de convenio a sus miembros y actuar de distintas maneras en el escenario de los asuntos públicos.

"El sindicato gestiona con el empleador el mejoramiento económico de los empleados. Al principio lo más importante es negociar los salarios; el sindicato desea mejores sueldos o se opone a su reducción". 58

Podemos ver que los sindicatos, tanto en México como en

---

58. FITCH, John A. Responsabilidades sociales de los Sindicatos obreros, op., cit., p. 32.



Estados Unidos, la principal función es sobre los salarios, ya que éste es el producto de tu trabajo, y con el se puede cubrir todas o alguna parte de tus necesidades.

Los trabajadores organizados tratan de obtener seguridad sindical concertando con el empleador acuerdos destinados a conseguir en todo lo posible el ciento por ciento de afiliación entre los empleados. Esto significa que se llega a un entendimiento por el cual la afiliación al sindicato se convierte, en mayor o menor medida, en requisito de empleo.

Una vez relativamente asegurado el empleo y disipado el temor de que el sindicato se debilite, se está en condiciones de encarar otras cuestiones. El sindicato descubre las necesidades de sus afiliados que están situadas fuera de la órbita original de las negociaciones obrero patronales. Entre estas necesidades figuran la educación, servicios sanitarios, entretenimiento y desarrollo cultural.

Una actividad sindical más generalizada son las provisiones tendentes a satisfacer las necesidades educativas de sus miembros. Estas actividades van desde cursos sobre economía, inglés, derecho, relaciones industriales e historia sindical para todos sus miembros, hasta instrucción de funcionarios y delegados sindicales

sobre el cumplimiento de sus obligaciones.

A continuación mencionaremos las principales funciones que realizan los sindicatos en beneficio de su miembros.

Subsidios por fallecimiento. Casi siempre consiste en una suma global de 100 ó 200 dólares, que se destinan principalmente a gastos de entierro. En algunos casos los subsidios son más generosos, disponiendo unos pocos sindicatos entregas adicionales de varios cientos de dólares para ayuda inmediata de los familiares dependientes del miembro fallecido. En vez de subsidios directos, o además de ellos, varios sindicatos disponen seguros colectivos, que generalmente alcanzan a los incapacitados en forma permanente. Muchos de estos programas están hechos por la Compañía de Seguros de Vida de Sindicatos Obreros, establecida en 1925 por la Federación Norteamericana del Trabajo.

Servicios para la comunidad. La cooperación sindical en los servicios comunitarios es muy productiva: proporciona oportunidad, en algunos lugares la única, para que los afiliados y los demás ciudadanos aprendan a conocerse y a discutir problemas diferentes de las controversias suscitadas por las relaciones entre empleador y empleado. Mediante este intercambio de opiniones, pueden conocerse, de

primera mano, las necesidades y actitudes de los destinatarios de los servicios comunales, de manera que ya no sean solamente los grandes sonantes, los que elaboren unilateralmente los servicios.

"Para el afiliado sindical que hasta entonces se ha sentido aislado de la corriente de vida comunal, la participación en estos programas le proporciona la experiencia de aprender muchas cosas sobre la comunidad y sobre problemas económicos y sociales de gentes ajenas a su lugar de trabajo". 59

Actividades Educativas. Además de apoyar los esfuerzos tendientes al mejoramiento del sistema escolar público, el movimiento obrero dirige o participa en varias clases de programas destinados especialmente a sus propios miembros. Estos son de dos tipos generales: programas vacacionales para el adiestramiento de aprendices y el mejoramiento de las habilidades de los obreros más antiguos, y la llamada educación obrera, que trata de lograr una mejor comprensión de los problemas económicos y laborales y capacitar en la conducción de las actividades gremiales.

Adiestramiento de aprendices. La mayoría de los sindicatos gráficos y de la construcción siempre han considerado que

-----  
59. FETERSON. Florencia. El Sindicalismo en los Estados Unidos, op., cit., p. 136.

una de sus principales funciones es enseñar a los aprendices. Hay varias razones para que los sindicatos hayan asumido tal responsabilidad en lugar de confiar en los empleadores la enseñanza de los nuevos obreros. La capacidad del gremio para garantizar a los empleadores una suficiente oferta de obreros competentes y hábiles les ha ayudado en sus negociaciones colectivas: al establecer reglamentos y procedimientos fijos, pueden mantener los niveles de habilidad y artesanía que consideran de primera importancia; y el aprendizaje formal proporciona un medio para controlar la afluencia de obreros al oficio.

Programas educativos de obreros. El contenido de los programas educativos obreros gira en torno a un núcleo de ciencias económicas y políticas, la historia del trabajo y la filosofía del movimiento obrero, administración sindical, negociaciones colectivas y temas útiles, como por ejemplo, legislación parlamentaria, idioma inglés y oratoria. No obstante, dichas materias no se enseñan de la manera acostumbrada. En vez de clases teóricas se apela a la discusión y al taller. Cualquiera que sea el curso, se encara el tema desde la experiencia de los obreros-educados, y se trata de darles una base para que comprendan de modo más profundo la situación y los problemas, en lugar de aumentar sus conocimientos.

El sindicato norteamericano tiene un campo de acción amplio, ya que interviene en la mayor parte de las actividades de los trabajadores, así como también les brinda el apoyo, asesoría y bienestar a sus afiliados, para que tengan mayores prestaciones. Asimismo actúa como bolsa de trabajo, brinda el apoyo para la educación y esparcimiento de sus integrantes.

#### 2.5. Disolución.

Con respecto a este tema de disolución de los sindicatos, hay una escasa información sobre este punto a tratar.

Podremos decir que los sindicatos se extinguen cuando han cumplido sus objetivos, es decir, cuando los sindicatos realizan sus actividades establecidas en sus estatutos respectivos.

Para disolver un sindicato, se tiene que recurrir directamente a las oficinas del Distrito de Columbia, y manifestar el o los motivos por los cuales los sindicatos van a dejar de existir, este procedimiento lo puede realizar únicamente el presidente, tesorero o directivos del sindicato.

## 2.6. Federación y Confederación.

1. Federaciones: La esencia del poder sindical reside en las Federaciones nacionales de profesión o de industria. Las Federaciones nacionales americanas están muy centralizadas. paulatinamente van dejando menos autonomía a sus secciones locales. Todas las decisiones importantes se toman en cada profesión o en cada industria, por los funcionarios permanentes de la sede central de la Federación, denominada Unión nacional o Unión internacional de trabajadores de tal profesión o de tal industria.

"El funcionamiento de las Federaciones nacionales americanas está minuciosamente descrito en las reglas y estatutos de cada una de ellas, que allí se les denomina con el título de constituciones. Estas constituciones han sido adoptadas de modo totalmente independiente, sin que la Confederación intervenga". 60

Los tres órganos principales de una federación son los siguientes: el Congreso, el Comité ejecutivo y el Presidente. El Congreso se reúne anualmente o cada dos, tres o cuatro años, según las Federaciones. Está formado por delegados de todas las secciones locales. Cada sección local

---

60. CROZIER, Michel. El Obrero en U.S.A., op. cit., p.35.

tiene un número de delegados o un número de votos proporcional a sus efectivos. El Congreso define la política general de la federación, elige su comité y su presidente, y decide soberanamente sobre todos los problemas particulares que puedan plantearse.

Todas las constituciones de las Federaciones prevén la existencia de un presidente como jefe supremo, que habla en nombre de la organización y soluciona todos los problemas pendientes de las decisiones del Congreso. El presidente, el secretario-tesorero, y los demás dirigentes nacionales de las Federaciones son elegidos por cada Congreso. Algunas Federaciones han adoptado el referéndum. La reelección de los dirigentes es, casi invariablemente, automática. Esto se debe a que el régimen presidencial, si permite, por una parte, la rapidez de acción que favorece, al mismo tiempo, el empleo del patrono burocrático.

Las federaciones de sindicatos aparecen en todos los niveles, como por ejemplo:

a) Las filiales de todos los sindicatos que pertenecen a una comunidad, están organizados en una central urbana, o consejo industrial, cuyo propósito es representar los intereses del movimiento obrero en el seno de la comunidad y promover el apoyo a cada sindicato local de todas las organizaciones sindicales de ella.

b) En el nivel estatal se recibe la experiencia realizada en el plano de la comunidad. Se crea una organización estatal de todos los sindicatos locales y comisiones conjuntas, y se eligen funcionarios, cuyo propósito principal es representar los intereses del movimiento obrero organizado ante la legislatura estatal y, en general, crear instrumentos de defensa y apoyo mutuos entre los sindicatos del estado de que se trata.

c) La organización del trabajo culmina en una federación similar en el ámbito nacional. Antiguamente había dos grupos de esta índole, la AFL y el CIO; pero como ya vimos, en el otoño de 1955 esas dos federaciones nacionales se fusionaron en un ente único, que conservó los nombres anteriores con el nombre de Federación Norteamericana del Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO). Sin embargo, no todos los sindicatos nacionales pertenecen a esa gran federación.

d) En la federación nacional hay varios departamentos de oficios. Incluyen los sindicatos nacionales de la federación que poseen intereses comunes. Así, los sindicatos de oficios de la construcción han organizado un departamento general para estudiar y promover sus intereses especializados comunes.



2. Confederaciones. La Confederación es el grupo más visible del mundo sindical. Se le denomina AFL-CIO.

"Las confederaciones funcionan aproximadamente de la misma manera. Celebran un Congreso todos los años y en el intervalo de sus sesiones delegan sus poderes en un Comité o Consejo Ejecutivo y en un presidente. Los congresos de confederaciones versan naturalmente sobre asuntos de mayor importancia. Pero generalmente las decisiones se toman por los dirigentes de las grandes federaciones. Estas, votan en masa, tienen un número de votos proporcional a sus efectivos y su confederación les deja plena libertad para elegir a sus delegados. Estos dependen, del presidente y de su administración". 61

El comité y consejo ejecutivo tienen un papel más importante que en las federaciones. Representan, en efecto, al pequeño comité de los grandes jefes que controlan suficientes votos en el Congreso para que las determinaciones que hagan entre ellos sean automáticamente aprobadas.

Los delegados confederados administran un número bastante considerable de secciones locales confederables que procuran a las confederaciones parte de sus recursos y poder

-----  
61. CHAMBERLAIN, Neil. El sector laboral, una introducción a la economía laboral norteamericana, op. cit., p.334.

económicos. Además, las administraciones mantienen un servicio jurídico, otro de prensa y otro de educación, de los cuales se benefician las Federaciones y las secciones locales afiliadas.

Los recursos de las confederaciones provienen de las tasas de filiación, pagadas por las federaciones, y de las partes de cotización, realizadas por las secciones locales directamente dependientes de ellas. Su presupuesto es muy inferior al de las federaciones más ricas.

En teoría la AFL es una confederación de federaciones de profesiones y el CIO una confederación de Federaciones industriales. De hecho, desde hace diez años, los acontecimientos han disminuido sus diferencias. Las federaciones AFL se llaman siempre fraternidad de carpinteros, unión de mecánicos, fraternidad de electricistas, pero para poder resistir los ataques de los sindicatos del CIO han tenido que abandonar, poco a poco, su exclusivismo de antaño.

Cabe recordar, que la AFL-CIO es una confederación única, ya que aquí están afiliados casi todos los sindicatos y federaciones, muy pocos son autónomos. La función de esta Confederación es únicamente dar una asesoría jurídica, de prensa y de educación a todos sus integrantes.

Como pudimos apreciar, en esta tesis, tratamos el tema de los Sindicatos de México y Estados Unidos, a continuación se presentaran en las conclusiones, las principales diferencias que existen entre ambos sindicatos.

## C O N C L U S I O N E S

PRIMERA: Con lo que se refiere al marco jurídico mexicano, el artículo 9o. constitucional, es conocido como una garantía individual y, por consiguiente, de libertad. En Estados Unidos en su artículo 1o. constitucional, también tiene establecido el derecho de asociación y de reunión.

SEGUNDA: El derecho de asociación en México se entiende toda potestad que tienen los individuos de unirse para constituir una entidad o persona moral, con substantividad propia y distinta de los asociados, y que tienden a la consecución de determinados objetivos, cuya realización es constante y permanente; en los Estados Unidos se estipula que el Congreso no podrá expedir ninguna ley que limite el Derecho de reunirse pacíficamente.

Nuestro artículo 9o. está mayormente contemplado en cuanto a su estructura, ya que tiene fijado un límite, en cambio en Estados Unidos, únicamente manifiesta que el Congreso no podrá expedir ninguna ley que limite el derecho de reunirse pacíficamente.

Como se puede apreciar, en Estados Unidos el Derecho de Asociación no está tan determinado como en México, es decir, este Derecho en Estados Unidos no se le exige que tenga un

fin determinado, en México si lo debe tener, además pueden constituir una persona moral, y en Estados Unidos no se manifiesta nada de esto.

TERCERA: En México, para la formación de un sindicato, se requiere que haya 20 trabajadores, en cambio, en Estados Unidos solamente se necesitan 7.

Desde nuestro punto de vista podemos decir que es mejor que se requieran a 20 trabajadores, ya que una minoría que se reúne, por lo regular no se les hace mucho caso, se tiene que contar con un gran número, aunque en el derecho de asociación no se manifieste con cuantas personas se puede hablar de asociación, aunque podemos afirmar que cuando se unen 2 personas, ya están formando una asociación.

CUARTA: El sindicato en México es la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses; en Estados Unidos se llama a sindicato toda asociación de trabajadores, formada cuando menos de 2 ramos que tengan por objeto el perfeccionamiento del oficio de sus miembros, su enseñanza moral e intelectual, la reglamentación de sus salarios, horas y condiciones de trabajo, etc.

Como se puede apreciar, la definición en Estados Unidos

es demasiado amplia, pero esto equivale a confusiones, por ejemplo, únicamente menciona a los trabajadores y no a los patronos, por lo que podemos afirmar que no hay Sindicatos de Patronos.

QUINTA: Con lo que respecta al objeto de su formación, en México se señala el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses, con estos puntos se puede decir que el sindicato abarca todos los problemas que lleguen a surgir en una relación de trabajo. En Estados Unidos se señala punto por punto su objeto; por lo que se puede decir que está condicionado a ciertas perspectivas, como por ejemplo se pueden señalar que estos sindicatos otorgan subsidios por fallecimiento, servicios para la comunidad, actúa como bolsa de trabajo, etc..

SEXTA: Las Federaciones y Confederaciones en México, son las uniones sindicales constituidas para el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses y derechos de la clase trabajadora. En Estados Unidos todas las Federaciones que existen, están constituidas únicamente en una Confederación llamada AFL-CIO.

Creemos que en este punto México está muy avanzado, ya que nosotros contamos con varias Confederaciones (CTM, CONCANACO, CNC, CONCAMIR, etc. ), y en contraste en Estados

Unidos cuenta con una sola Confederación, y pensamos que la AFL-CIO no puede ocuparse de todos los problemas que lleguen a suscitarse dentro de los sindicatos y las federaciones, cabe hacer mención que en Estados Unidos no se indica si existen los sindicatos de patronos.

SEPTIMA: En México se cuenta con una Ley Federal del Trabajo, dentro de la cual esta contemplado todo lo relacionado a los sindicatos. En Estados Unidos cuenta con la Ley Federal de Asociaciones, la cual tiene 5 escasos artículos.

La dimensión de ambas leyes no tiene comparación, ya que ambos países tienen sistemas jurídicos diferentes.

OCTAVA: En Estados Unidos se cuenta actualmente con la ley Taft-Hartley de 1947, está es un antecedente de la Ley Wagner de 1935. La primera ley tiene como principal función vigilar el cumplimiento de los sindicatos. Nosotros actualmente tenemos la Ley Federal del Trabajo, que entró en vigor en el año de 1970.

NOVENA: Nosotros contamos con una Secretaría de Trabajo y Previsión Social, la cual tiene la función primordial de llevar acabo todas las relaciones obreras, tanto individuales como colectivas y también el cargo de registrar

los sindicatos, además cuenta con delegaciones estatales dentro de toda la República Mexicana. Cabe hacer mención que el registro de los sindicatos locales se tiene que realizar en la Junta de Conciliación y Arbitraje del Estado correspondiente.

En Estados Unidos, existe una Junta Nacional de Relaciones Obreras ( National Board of Work Relations ), esta es la encargada de librar mandamientos en las disputas obreras, pero el registro de un sindicato únicamente puede hacerse en el Distrito de Columbia ( donde la Junta reside actualmente ).

Las funciones de la STPS como de la Junta Nacional de Relaciones Obreras es parecida, pero nosotros tenemos una gran ventaja, ya que en toda la República se cuenta con las delegaciones estatales de esta Secretaría, y no es necesario venir a la matriz, que se encuentra en el Distrito Federal. En Estados Unidos, es lo contrario, ya que todas las oficinas de gobierno se encuentran en el Distrito de Columbia, y todo asunto relacionado con esta Junta debe de tratarse dentro de este Distrito, que forma parte del Estado de Washington.

DECIMA: En México tenemos a los sindicatos gremiales, que son aquellos que están formados por trabajadores de una



misma profesión, oficio o especialidad. En Estados Unidos existen los sindicatos locales, el cual está constituido por miembros de un oficio o una artesanía particular de una comunidad.

Con lo anterior podemos decir, que los regimenes sindicales agrupan a trabajadores de un mismo oficio, pero con la diferencia de que en México se puede tomar como un sindicato nacional, y en Estados Unidos únicamente le corresponde a un Estado en particular.

El Sindicato Nacional en Estados Unidos, la podríamos tomar como una federación en México; es decir, el sindicato nacional agrupa a todos los sindicatos locales de un mismo oficio, y la función principal es la de asesorar, vigilar el cumplimiento de las convenciones y participar en el programa de la AFL-CIO.

También existe semejanza con lo que se refiere a los sindicatos de oficios varios ( llamados así en México ) y los sindicatos de oficio de Estados Unidos; ambos sindicatos unen a trabajadores de diversas profesiones, estos se crean con la necesidad de facilitar la creación de organizaciones sindicales en los pequeños poblados.

DECIMO PRIMERA: La Disolución de los sindicatos, es muy parecida para ambos países, ya que se podría decir, que un sindicato deja de existir cuando ya transcurrió el término de duración, o cuando se realice la cancelación directamente con la autoridad competente.

## B I B L I O G R A F I A .

- ALBA, Victor. Historia del Movimiento Obrero en América Latina. Limusa, México 1964.
- BARBASH, Jack. Las raíces del obrerismo. Limusa-Wiley S.A., México 1968.
- BAZDRESCH, Luis. Garantías Constitucionales, segunda edición, Trillas, México 1983.
- BERMAN, Daniel. Muerte en el Trabajo, Siglo XXI, México 1983.
- BIZBERG, Ilán. Estado y Sindicalismo en México. El Colegio de México, México 1990.
- BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, tercera edición, México 1992.
- BRUGAROLA, Martín. La libertad sindical en el mundo, Razón y Fe S.A., Madrid España 1960.
- BUENROSTRO CISNEROS, Antonio. La Sindicalización en la nueva Ley Federal del Trabajo, Sociedad Mexicana de Geografía y Estadística, México 1974.
- BURGOA, Ignacio. Las Garantías Individuales, vigésima tercera edición, Porrúa, México 1991.
- CASTORENA, Jesús. Manual de Derecho Obrero, segunda edición, Doctrina Mexicana del Derecho Obrero, México 1949.
- CAVAZOS FLORES, Baltasar. 35 Lecciones de Derecho Laboral, cuarta edición, Trillas, México 1985.

- CHAMBERLAIN, Neil. El sector laboral, una introducción a la economía laboral norteamericana. Tipografía Argentina, Buenos Aires 1972.
- CROZIER, Michel. El Obrero en U.S.A.. Dinor, San Sebastián, España 1959.
- DE BUEN, Nestor. Derecho del Trabajo, T. II, octava edición Porrúa, México 1970.
- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, T. II, sexta edición, Porrúa, México 1991.
- FITCH, John A. Responsabilidades sociales de los Sindicatos Obreros, Agora, Argentina 1970.
- GONZALEZ CASANOVA, Pablo. Historia del Movimiento Obrero en América Latina, Vol. I, edición, Siglo XXI, México 1984.
- GREEN, Gil. Movimiento Obrero en los Estados Unidos, Nuestro Tiempo, Traducción de Manlio Tirado y Gerardo Dávila, México 1978.
- GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo, decimosexta edición, Porrúa, México 1989.
- LEAL, Juan Felipe. México, Estado, Burocracia y Sindicatos, quinta edición, El Caballito, México 1982.
- LOPEZ APARICIO, Alfonso. El Movimiento Obrero en México, Jus, México 1952.
- LOPEZ, C.D. . Sociedades y Sindicatos, T. I, Secretaría de Hacienda y Crédito Público, México 1917.

- PETERSON, Florence. El Sindicalismo en los Estados Unidos. Bibliográfica Argentina, Traducción de Martha Mercader de Sánchez, Buenos Aires Argentina 1970.
- POBLETE TRONCOSO, Moises. El Movimiento Obrero Latinoamericano, Fondo de Cultura Económica, México 1946.
- RAMOS ALVAREZ, Oscar. Sindicatos, Federaciones y Confederaciones, Trillas, México 1991.
- RENARD, Georges. Sindicatos Trade-unions y Corporaciones, Daniel Jorro, Madrid España 1916.
- STURMTHAL, Adolf. Movimientos Obreros Comparados, El Manual Moderno, Traducción de Remigio Jasso, México 1978.
- SPYROPOULOS, Georges. Sindicalismo y Sociedad, HVMantas, Argentina 1991.
- TRUJILLO BOLIO, Mario. Organización y Luchas del Movimiento Obrero Latinoamericano, Siglo XXI, México 1988.

#### LEGISLACION

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Nonagésimo primera, edición, Porrúa, México 1991
- Ley Federal del Trabajo, segunda edición, Alco, México 1991.
- Ley de Vías Generales de Comunicación, Secretaría de Comunicaciones y Obras Públicas, México D.F. 1932.

## HEMEROGRAFIA

" El comienzo de la experiencia sindical en los Estados Unidos ". Revista Mexicana del Trabajo. Director: Morelos Jaime Canseco Gonzalez, quinta época, Tomo IX, Números 11-12 México 1962.

" Historia del Movimiento Obrero " . Tomos II, III, IV y V. Agora, Argentina 1970.

" La controversia sobre la afiliación sindical en Estados Unidos ". Revista Internacional del Trabajo, Vol. LVIII, Número 2, Oficina Internacional del Trabajo Ginebra, Ginebra Suiza 1958.

" Los sindicatos norteamericanos como grupos políticos de presión " , Revista de Estudios Políticos, Director: Francisco Javier Conde, Vol. XLIII, Instituto de Estudios Políticos, Madrid España 1952.

" Una mirada a los Sindicatos " , Revista Facetas 2, Director: Albert Roland, Número 68, Outline, Washington, D.C., U.S.A. 1924.

## OTRAS FUENTES

Enciclopedia Práctica Jackson. T. VIII, IX y XII, 10a. edición , W.M. Jackson, México D.F. 1970.

Diccionario Español-Ingles, Ingles-Español, Prentice - Hall Hispanoamericana, México 1986.