

00721  
950



# UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

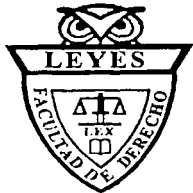
FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE TRABAJO Y DE LA  
SEGURIDAD SOCIAL

## LA REORIENTACION EN EL ACTUAR DEL SINDICALISMO MEXICANO, ANTE LOS RETOS ACTUALES.

**T E S I S**  
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE :  
**LICENCIADO EN DERECHO**  
P R E S E N T A :  
**DIANA VEGA ORTIZ**

ASESORA : LIC. LILIA GARCIA MORALES



MEXICO,

2003



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.

# PAGINACION DISCONTINUA



FACULTAD DE DERECHO  
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO  
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

UNIVERSIDAD NACIONAL  
AUTÓNOMA DE MEXICO

INGENIERO LEOPOLDO SILVA GUTIERREZ  
DIRECTOR GENERAL DE LA ADMINISTRACIÓN  
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.  
FACULTAD DE DERECHO.  
P R E S E N T E .

Muy distinguido Señor Director

La alumna: **DIANA VEGA ORTIZ**, con número de cuenta 095510037, inscrito en el Seminario de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada **"LA REORIENTACIÓN EN EL ACTUAR DEL SINDICALISMO MEXICANO ANTE LOS RETOS ACTUALES"**, bajo la dirección de la Lic. **LILIA GARCÍA MORALES**, para obtener el título de Licenciado en Derecho.

El Lic. **MANUEL GUTIÉRREZ NATIVIDAD**, en el oficio con fecha 15 de agosto del 2003, me manifiesta haber aprobado y revisado la referida tesis; por lo que con apoyo a los artículos 18, 19, 20, y 28 del vigente Reglamento de Exámenes profesionales suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional del alumno referido.

Ate.  e  
"POR MI RAZA PARA EL ESPÍRITU"  
Ciudad Universitaria, el 27 de agosto del 2003.

FACULTAD DE DERECHO  
SEMINARIO DE DERECHO  
DEL TRABAJO Y DE LA  
SEGURIDAD SOCIAL  
LIC. GUILLERMO HOBANAINA  
Director del Seminario

**NOTA DE LA SECRETARIA GENERAL** La interesada deberá iniciar para su titulación dentro de los seis meses siguientes (contados de día a día) a aquél que le sea entregado el presente oficio, en el entendido de que transcurrido dicho lapso, caducará la autorización que ahora se le concede para someterse nuevamente sino en el caso de que el trabajo recepcional conserva su actualidad y siempre que le oportuna iniciación del trámite para la celebración del examen haya sido impedido por circunstancia grave, todo lo cual calificará la Secretaria General de la Facultad.

c.c.p.-Seminario.  
c.c.p.- Alumno (a).

**A México:**

**"Como México no hay dos. México no se explica.  
En México se cree, con furia, con pasión..."**

**A la Universidad Nacional Autónoma de México:**

**A la cuál le debo mi formación humana,  
ética y profesional.**

A mis padres:

**José Luis Vega Núñez  
María Elena Ortiz Ríos**

Por la vida , por mi educación y  
por los valores que me han  
inculcado y predicán con el  
ejemplo.

A mis hermanas:

**Ericka y Vanessa**

Por compartir momentos  
que nos han enseñado  
tanto y por estar ahí  
siempre.

A mi sobrino:

**Rodrigo**

Por ser la alegría, la inocencia  
y el asombro que tantas veces  
hemos sentido perdidos

**A Jesús R. Vargas S.:**

Por su gran apoyo, por impulsarme siempre a seguir y ayudarme a desarrollarme como una mejor persona.

A toda mi familia, con quien siempre hemos sido un gran equipo, por el respeto y constante cariño en nuestra vida en común.

A todas y cada una de las personas que fueron y son parte de mi vida, que como tales, me han hecho ser quien soy ahora.

## INDICE

	Página
INTRODUCCIÓN.....	I

### **CAPITULO PRIMERO ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL SINDICALISMO**

1.1. Europa.....	1
1.1.1. Roma.....	2
1.1.2. Inglaterra.....	10
1.1.3. Alemania.....	12
1.1.4. Francia.....	13
1.2. Estados Unidos de América.....	17
1.3. Antecedentes del Sindicalismo en México.....	19
1.3.1. México Precolonial.....	19
1.3.2. México Colonial.....	21
1.3.3. México Independiente.....	23
1.3.4. México Prerrevolucionario.....	25
1.3.5. México Moderno.....	36

### **CAPITULO SEGUNDO CONCEPTOS GENERALES**

2.1. Coalición Y Reunión.....	43
2.2. Asociación Profesional.....	46
2.3. Definición de Sindicato.....	48
2.4. Naturaleza Jurídica del Sindicato.....	51
2.5. Objetivos del Sindicato.....	51
2.6. Fines del Sindicato.....	52
2.7. Libertad Sindical.....	53
2.8. Personalidad Jurídica del Sindicato.....	56
2.9. Clasificación de los Sindicatos.....	59



2.10. Registro Sindical.....	64
2.11. Estatutos.....	70
2.12. Obligaciones y Derechos.....	76
2.13. Órganos que lo integran.....	81
2.14. Prohibiciones.....	83
2.15. Cancelación y Disolución.....	84
2.16. Federación y Confederación.....	85
2.17. Contrato Colectivo de Trabajo.....	88
2.18 Huelga.....	93

**CAPITULO TERCERO  
MARCO JURÍDICO DE LOS SINDICATOS**

3.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....	98
3.1.1. Libertad de Trabajo.....	98
3.1.2. Libertad de asociación y reunión.....	103
3.1.3. Garantías Sociales.....	105
3.2. Ley Federal del Trabajo.....	108

**CAPITULO CUARTO  
EL FUTURO SINDICAL EN MÉXICO**

4.1. Planteamiento del Problema.....	117
4.2. Futuro de las Relaciones entre el Estado y los Sindicatos en México.....	121
4.3. Propuestas para un Sindicalismo Eficiente.....	124
<b>CONCLUSIONES</b> .....	129
<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	132

## INTRODUCCIÓN

En un principio los sindicatos surgen como un arma de lucha sin una teoría plasmada ni una moral determinada. Sin pensar en que el sindicalismo pretende ser la organización económica del futuro.

Aún con los altibajos de la sociedad, el sindicalismo es fuerza y anhelo que llevará a la sociedad a una transformación evidente, tomando en cuenta que su fin es el más noble: la justicia en las relaciones humanas.

Ha sido curiosa la evolución del sindicalismo, desde las antiguas corporaciones hasta la independencia sindical de ahora. El progreso del sindicalismo actual, tiene su base en la importancia política de la doctrina que lo arrastra. Un sindicalismo totalmente neutro, es decir, sin moral ni actitud finalista, es un sindicato sin posibilidad de progreso.

Hoy la clase trabajadora confronta una de las peores crisis de su historia, con deterioro generalizado en sus condiciones de vida y de trabajo, de desempleo y de subempleo, deterioro del salario, inflación y alto costo de la vida, en fin, una situación que cada día los lleva más hacia la pauperización y la marginalidad.

Sus organizaciones están en su mayoría sin representación, aunado a la falta de capacidad para la convocatoria, la movilización y la confrontación; muchas de ellas han olvidado su naturaleza y objetivos, desviándose al camino de la corrupción y los contratos de protección.

El movimiento sindical esta débil y dividido, vislumbrándose en él cada vez más la burocratización y la corrupción, su fuerza se ha ido menguando, al igual que su capacidad de representación y el asumir las

necesidades, intereses y aspiraciones de los trabajadores, logrando que se pierda la creencia en esta institución llamada sindicato y sindicalismo.

Tomando en cuenta que el movimiento sindical ha sido y sigue siendo uno de los fenómenos históricos más notables, en cuanto a términos de liberación humana, si en estos momentos no existieran los sindicatos, deberíamos constituirlos, ante la deshumanización que de la sociedad y en particular en el trabajo, a fin de garantizar la primacía de lo humano por encima de cualquier capital.

La identidad y la representatividad se han debilitado seriamente, no únicamente por la falta de solidaridad, también oír la generalizada pérdida de la autonomía debido a la subordinación y sometimiento a intereses ajenos a los de los trabajadores.

El presente trabajo está encaminado a adentrarnos y conocer un poco más el ámbito sindical.

En esta tesis trataremos en el **primer capítulo** toda la historia y la evolución de las relaciones de trabajo y del sindicalismo, desde Roma , hasta la Europa del siglo XIX, así como la evolución del movimiento sindical en nuestro país desde la época Precolonial, hasta la época actual.

Por su parte, en el **capítulo segundo** podremos adentrarnos de una forma más técnica y específica al mundo jurídico del sindicato, ya que podremos conocer diferentes conceptos y definiciones aportadas por diversos y reconocidos autores. Enunciaremos la naturaleza jurídica, objetivos, fines y personalidad jurídica del sindicato, así como las formas de sindicación, requisitos legales necesarios para su formación, formas de

registro, autoridades que los rigen, entre otros tantos tópicos relativos al sindicato.

El marco jurídico del sindicato, lo trataremos en el **capítulo tercero**, con lo cual podremos entender de una mejor manera las situaciones por las que pasan los sindicatos y así poder realizar propuestas concretas. Veremos la legislación vigente que regula a los sindicatos, desde nuestra Carta Magna, hasta la Legislación laboral.

En el **capítulo cuarto** analizaremos la problemática actual a la que se enfrentan los sindicatos, en él se tratarán situaciones que proponen una mejoría sustancial en el sindicalismo mexicano. Veremos la posibilidad de crear un sindicalismo con valores y principios sobre la persona humana, para así dar lugar a una dirección clave para el accionar.

Así entonces, trataremos de realizar una propuesta viable, realista y oportuna a efecto de reactivar la fusión sindical en nuestro país, sin que por ellos se vea de alguna forma mermada la injerencia, ni la capacidad del sindicalismo nacional. Logrando un desarrollo mayor ante el inminente cambio económico de mercado a una planeación de la vida económica con carácter de social.

## **CAPITULO PRIMERO**

### **ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL SINDICALISMO**

El hombre siempre ha buscado la asociación como una forma de intercambio para así lograr una mayor conquista de derechos.

La asociación es el resultado de la convivencia dinámica y poco a poco ese actuar común se traduce en un objetivo.

De ésta forma, los hombres buscan agruparse para así sumar sus fuerzas, lo cual en conjunto logrará alcanzar ideales que en forma individual sería imposible.

De ahí, el hombre ha buscado tener el apoyo y la solidaridad de sus semejantes para poder crear asociaciones para fortalecer sus creencias, unirse con personas que comparten las mismas ideas, o que tienen un objetivo y fin en común, para así lograr una lucha conjunta.

Los sindicatos surgen, así, como una asociación bien organizada y respaldada por la ley, pero para llegar a la concepción que tenemos de ellos, han tenido que irse buscando los espacios necesarios desde antaño.

#### **1.1. Europa**

En el continente Europeo el sindicalismo tiene su cuna, ya que en él se tiene la mayor información al respecto, desde los antiguos imperios. Así daremos un panorama general de esta parte del globo terráqueo.

### **1.1.1.Roma**

Por lo que respecta al ámbito laboral, en Roma se observa el régimen de esclavitud, corporaciones, el trabajo libre o asalariado, es decir, no hay una relación de trabajo como tal.

La esclavitud constituye la base del trabajo, sus causas principales son:

- **Cautividad:** la persona que vence queda al arbitrio del vencedor.
- **Nacimiento:** se adquiría por la simple razón de nacer de esclavos.
- **Robo:** la persona que fuese sorprendida en robo flagrante obtenía la calidad de esclavo.
- **Insolvencia:** en caso de que el deudor no tuviese con que pagar sus deudas al acreedor.
- **La mujer que vivía en contubernio con un esclavo.**
- **El condenado en las minas.**
- **El condenado a luchar en el circo.**
- **El mayor de 20 años, que con conocimiento de ser libre, se venda como esclavo.**

- El ingrato o manumitido que fuera ingrato con su patrono.

Está relación tiene como característica principal la subordinación de la persona que realizaba el trabajo, es decir, el esclavo, al grado tal, que el amo tenía el derecho de decisión sobre la vida o la muerte del esclavo.

El esclavo podía en ciertos casos lograr su libertad, lo cual no le daba el carácter de hombre libre, sino que pasaba de ser esclavo a siervo, este era el estado civil intermedio entre los esclavos y los hombres libres. No adquirían, pues, los beneficios de la persona libre, por ejemplo, no podían poseer una tierra propia, solo podían cultivar la del Señor a quien servían e incluso lo que ganaban pertenecían a éste, la diferencia con los siervos es que el amo no tenía derecho sobre su vida, aún dando el siervo motivo para ello.

Este estatus de siervo, les daba también la posibilidad de lograr la libertad, esta se podía otorgar en los casos siguientes:

- -En caso de delatar a un raptor o forzador de una virgen
- Si descubría a un falsificador de moneda
- Si denunciaba al jefe militar que había abandonado su puesto.
- Si acusaba al asesino de su Señor o vengaba la muerte del mismo.
- En caso de descubrir la traición contra el rey o el reino.

- Si era mujer, en caso de ser prostituida por su dueño.
- Tras matrimonio con persona libre.
- Por recibir órdenes sagradas con el consentimiento de su amo.
- Por prescripción, a los diez años de ser tratado como libre, en donde viviere su Señor, a los veinte en territorio alejado de éste y a los treinta si había mala fe".<sup>1</sup>

Posteriormente, van teniendo lugar diferentes asociaciones que buscan la defensa de intereses comunes, así tenemos:

Los **Collegios**: son un tipo de asociación romana en donde personas que se dedicaban a la misma actividad o actividad semejante se reunían, tuvieron lugar en el reinado de Servio Tulio.

Dichos *collegios* podían ser públicos o privados, los primeros tenían como objetivo salvaguardar la seguridad del Estado, dentro de estos encontramos a los *navicularii* (boteros), los *pistores* (panaderos), entre otros; En los segundos aparecen los *argentarii* (banqueros) y los *lapidarii* y *marmorii* (trabajadores en piedra y mármol.)

Para la constitución de un *collegio* era necesario permiso previo de la autoridad y en caso de que los miembros del *collegio* buscaran la

---

<sup>1</sup> CABANELAS, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Tomo I. Bibliográfica Omeba. Buenos Aires.1968. p.104



disolución, esa solo podía otorgarse sin la imposición de una sanción de la instancia misma que aprobaba su formación.

Los fines de estos eran de carácter mutualista, de ayuda, así como de carácter religioso; sus miembros recibían algunas concesiones políticas importantes, esto como muestra de que su función era benéfica para el Estado.

La organización era democrática, sus decisiones eran tomadas por un órgano supremo denominado asamblea.

Contaban con autoridades y estaban jerarquizados los grados:

- Los cuestores, curadores o síndicos, que se encargaban de los intereses sociales.
- Los colegiados o miembros del collegio.
- Los magistrados que presidían las deliberaciones.

Una de las cuestiones criticables de este *collegio*, era el hecho de que los miembros tienen una vinculación de por vida.

El oficio se transmitía por herencia, lo cual da lugar a la búsqueda de mayor independencia huyendo de los grandes asentamientos.

Las **Guildas**: Son asociaciones semejantes a la de los collegios romanos, éstas son de origen germánico. Aparecen en el siglo VII con fines mutualistas y religiosos, con influencia del cristianismo. Tienen lugar por los convenios que celebraban las personas que se dedicaban a una actividad similar para tratar asuntos diversos, al realizarse la guilda, las

personas contraían el compromiso solemne de ayudarse mutuamente en tiempos de paz o tiempos de guerra.

Estas asociaciones podían ser de tipo religioso o social, tanto de artesanos como de mercaderes. "Las primeras tenían como fundamento la defensa mutua de sus miembros o agrupaciones creyentes: las segundas aseguraban a sus miembros la protección de las personas y sus bienes".<sup>2</sup>

Se constituían de manera democrática, y en ellas tienen lugar la aparición de reglamentos de trabajo, los cuales posteriormente en los gremios se desarrollara de una forma más amplia. Entre sus miembros existía cierta exigencia en cuanto a los productos que elaboraban así como a la venta de los mismos, tenían principios de honorabilidad a toda prueba, no prostituían en forma alguna la venta de sus productos y servicios, tampoco vendían objetos usados como nuevos y no trabajaban largas jornadas, nunca después del toque de queda.

Sus miembros se clasificaban en: aprendices o *discipuli*, compañeros o *famili* y los maestros o *magistri*.

Como ya se comentó estas guildas tiene un fin de ayuda y compromiso solidario, ayudaban a los enfermos y los asistían, honraban la memoria de los muertos y en un grado menor la práctica del aprendizaje de un oficio.

Las **Corporaciones**: Datan del siglo XII, principalmente tienen lugar en Italia, Francia y España, su surgimiento obedece a la construcción de las grandes catedrales medievales, al convertirse la

---

<sup>2</sup> GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. Derecho Colectivo del Trabajo. Temis. Bogotá. 1981. p. 16.

construcción en una gran industria se incrementó la demanda de mano de obra, así los siervos y los artesanos que habían huido al campo para liberarse de los señores feudales, regresan a la ciudad, rompiendo definitivamente con la vinculación a un amo.

Se caracterizan por tener un sentimiento religioso, ya que su profesión se encontraba encomendada a una deidad o bien a una de las tantas personalidades del santoral cristiano. "San Eloy era el Santo Patrono de los Plateros, San José de los carpinteros, San Cristóbal de los transportistas".<sup>3</sup>

Las corporaciones tuvieron un gran auge y además representaron un avance en el ámbito social, prevalecieron por bastante tiempo, del siglo XII al XV, sin embargo, cayeron en la decadencia dado su aspecto gremial y el carácter local de las mismas, pues no representaban ninguna fuerza para con la realeza; Otra razón por la cual no irascendieron fue la tendencia a monopolizar los ascensos y otorgarlos sin la consideración de las habilidades personales de los miembros, esto al paso del tiempo dio lugar a la debilitación y finalmente al derrumbe de sus estructuras.

Por su parte, el Edicto de Turgot, en el año de 1776, dio punto final a las corporaciones garantizando la libertad para ejercer el comercio, las artes y los oficios.

**Los Gremios** son considerados como asociaciones de patronos organizados para defender sus intereses frente al consumidor y frente a los propios compañeros, extendiendo su acción hasta defensa de sus

---

<sup>3</sup> CARRO IGELMO, Alberto José. Historia Social del Trabajo. Bosch. Barcelona. 1986.p.131.

intereses frente a los señores, los municipios y a las autoridades en general, cuando intentaban acosarlos demasiado”.<sup>4</sup>

Entre las características de los gremios tenemos:

- Eran empresas que ejercían un monopolio, es decir, tenían por objeto acaparar el ejercicio de determinada profesión o industria, para que nadie, fuera del gremio pudiese dedicarse a ella.
- Solamente actuaban en el ramo de la industria y del comercio, ninguno de estos gremios actuaba en la rama de la agricultura.
- Eran de carácter cooperativo, entre todos los miembros del gremio se distribuían las utilidades generadas.
- Tuvieron lugar para liberarse del patrón feudal y estaban siempre sometidas a la advocación de un Santo Patrón, esto les da el carácter de cívicas y religiosas.

En los gremios, los integrantes cuidaban que las materias primas que fabricaban, siempre estuvieran realizadas con material de primera calidad, ofreciendo así al consumidor siempre productos de la calidad más alta.

Los gremios podían seguir el modelo italiano, en el cual se contemplaban dos categorías: la de oficio y la de maestro; o bien de tipo francés, que consideraba las categorías de aprendiz, oficial y maestro.

---

<sup>4</sup> Idem

Para lograr ser maestro los aprendices y los oficiales tenían que esforzarse sobremanera, ya que el ascenso era difícil, lento y esporádico, esto dio lugar a varias inconformidades en este tipo de organización.

Entre los objetivos de los gremios estaba el fomento al cristianismo, el control de la producción, distribución de materiales y precio de los productos. Fijaban los salarios de manera unilateral y de ésta misma forma se fijaba la jornada laboral, días de descanso, festividades y demás condiciones laborales. Así mismo algunas veces ejercían funciones políticas. Con el transcurso del tiempo lograron la constitución de importantes empresas y monopolios, lo cual no impidió que siguieran con sus fines de ayuda mutua, lo cual se manifestaba en la cooperación económica que se otorgaba para ayudar a los miembros del gremio que estuviesen necesitados.

La reglamentación de la producción, era otra de sus principales funciones, además de la venta de mercancías. Lo que se buscaba era impedir los efectos negativos de la competencia desleal y el acaparamiento de las materias primas.

Por otro lado, también se regulaba la técnica de la producción, buscando siempre mantener y mejorar la calidad de los productos que ahí se elaboraban. Algunas veces también eran parte de la organización militar, siendo un cuadro permanente.

Eran sus propios estatutos los que los regían y tenían un patrimonio propio. Tenían la condición de personas jurídicas lo cual les otorgaba la capacidad de ser sujetos de derechos y obligaciones.

En los gremios existía una escala, dentro de la cual la primera escala del artesanado la representaban los aprendices. Los padres

ponían a sus hijos en manos de los maestros y éstos adquirirían derechos semejantes a los que disfrutaba el tutor.

A partir del año 1770 con la Ley Toscana, posteriormente la Ley de Prusia en 1773 y el Edicto de Turgot en 1776 se prohíbe la constitución de dichas asociaciones. Posteriormente en el año de 1791 con la Ley Chapelier inicia una etapa de prohibición del derecho de asociación.

### **1.1.2. Inglaterra**

Es en Inglaterra donde la clase trabajadora da la primera respuesta organizada al desarrollo industrial imperante, por lo cual, se le puede considerar la cuna del sindicalismo. La actividad artesanal de este país, antes de la Revolución Industrial, fue regulada por las ordenanzas corporativas de los gremios, las leyes isabelinas y las leyes de pobres. El Estado combatía toda clase de intento de organización ya que era profundamente patronalista.

Tiene gran relevancia el pensador inglés John Locke quien creó la teoría del estado de **derecho individualista y liberal burgués**, declarando que ante la existencia de un poder absoluto y natural, es necesaria la unión de la libertad absoluta con dicho poder. Hay un órgano supremo, que son las cámaras, las cuales se elegirán por los propietarios de la tierra y por comerciantes. Nula intervención tendrían los hombres que carecen de tierra y de riqueza, ya que su única obligación era la de obedecer las leyes emitidas por dichas cámaras.

Influyó de también Adam Smith, de tal forma que se logró la aprobación de la primera ley de Combination Act, en 1799, en la cual se establecía que todos los convenios conducidos por los trabajadores de fábrica u otros asalariados, para obtener un menor jornal o una

disminución de la jornada, eran ilegales y en la segunda, aprobada para 1800, se condenaba a reclusión al obrero o empresario que entrará a formar parte de una coalición o asociación, o que incitara a abandonar el trabajo o ayudaba a los huelguistas.

Dado el carácter prohibitivo que se les otorgaba a las asociaciones y coaliciones, el movimiento de trabajadores se fue desarrollando a la par del avance industrial, de manera clandestina, presentándose así algunas huelgas y enfrentamientos.

Con el proceso de evolución en cuanto a derecho de asociación se refiere, en algunos casos el Parlamento abrogó ciertas normas referentes a represión frente a coaliciones, lo que aprovechó la organización de *las trade unions* y de los *cartels* para tener un impulso mayor.

Podemos encontrar, así, ciertos orígenes de la normatividad en lo que a materia de asociaciones se refiere. Así tenemos que en 1824 se reconoce la libertad de las asociaciones y su función fundamental.

Se aprueba *The Conspiracy and Protection of Prosperity Act*, en 1875, el cual protege el derecho de asociación profesional, establece que no podrá ser perseguido y que no se considera una infracción a la ley penal "cualquier acuerdo concertado entre dos o más individuos destinados a ayudar, en los conflictos de trabajo, a los empresarios o a los trabajadores".<sup>5</sup>

Se aprueba la *Trade Union Amendment Act*, la cual introduce de manera definitiva al sindicalismo en el campo jurídico, señalando que "es legítima acción dirigida a regular las relaciones entre trabajadores y

---

<sup>5</sup> Idem.

patronos o entre trabajadores y trabajadores, aunque ello represente imponer restricciones productivas a la organización de cualquier industria o negocio".<sup>6</sup>

En 1917 con la *Trade Amalgation* se permite la concentración sindical la que determinaba las condiciones que debían reunir los escrutinios de los sindicatos para acordar las fusiones de las *trade-unions* y formar así grandes organismos sindicales.

Posteriormente el Ministro McDonald propone al parlamento que se modifique lo establecido en el *Trade Unions Disputes Act* , dando así por confirmada la ilegalidad de la huelga por solidaridad o por simpatía, dicha prohibición queda sin efectos posteriormente.

En Inglaterra fue donde se inició, al buscar un beneficio social, la idea de impedir los fraudes que pudiesen cometer los representantes sindicales a cuyo nombre aparecen las propiedades colectivas, ya que las Trade Unions carecen de personalidad jurídica propia.

### **1.1.3. Alemania**

Bismark implanta en 1880 el seguro obligatorio y en 1891 promulga la Ley de Protección al Obrero. Los organismos sindicales se constituyen a fines del siglo XIX, los cuales tratan de romper con la tendencia individualista del derecho. Así pues surgen los convenios colectivos y aparece la idea de congestión.

---

<sup>6</sup> LASTRA LASTRA, José Manuel. Derecho Sindical. Porrúa. México. 1991. p.186.



La Confederación de Alemania del Norte dicta en 1896 el Código Industrial, siguiendo la tendencia de abrogar las prohibiciones existentes, al igual que las sanciones aplicables a los jefes de las empresas, ayudantes, compañeros u obreros de las fábricas en el caso de que hubiese un acuerdo para obtener salarios más favorables o buscar la mejora en las condiciones de trabajo, en términos particulares, por medio de la suspensión del trabajo o del despido de obreros.

El sindicalismo germánico es el anti-intervencionismo estatal, es decir, se busca una autoayuda del trabajador. En un principio, los sindicatos tienen una gran influencia en la vida política de Alemania, limitando las acciones dictatoriales e injustas. Esto fue hasta la llegada al poder de Adolfo Hitler, que se provocó un sistema autoritario en las empresas productoras. Ello originó un desarrollo ideológico, dando base a los principios que se han universalizado para obtener mejores condiciones para los trabajadores.

Se constituye así, después de la Segunda Guerra Mundial, en el Congreso de Múnich la Federación de Sindicatos Alemanes.

#### **1.1.4. Francia**

El movimiento sindical en Francia se desarrolló a la par de la Revolución Industrial y de la Revolución Francesa.

En 1776 el Edicto de Turgot prohíbe las corporaciones, además de toda asociación que tuviese como objeto buscar el aumento de salarios o cualquier manifestación diferente, con características similares. Posteriormente en 1789 con la declaración de los derechos del hombre, la subsistencia del Edicto se hizo imposible.

A principios del año 1791 se proclamó que cada ser humano era libre de dedicarse al trabajo, arte u oficio que estimará conveniente y se suprimió lo relativo a beneficios de las corporaciones. La desaparición de estas corporaciones se vio con beneplácito ya que otorgaba libertad de la manufactura y del comercio, así como el rompimiento de las cadenas hechas por los máestros.

La unión de obreros de imprenta, filántropos y hombres de letras, conocido como el Club Tipográfico, dio origen a una asamblea de obreros con fines mutualistas. Una vez examinadas las condiciones de la clase obrera no se puede hablar de la existencia de un verdadero movimiento. Estas y otras reuniones de trabajadores apoyaban sus reuniones en el principio de que lo que no prohibido es permitido, lo que dio lugar al proyecto de Chapellier.

Para junio de 1791 la **Ley Chapellier** fue votada en la Asamblea Nacional. El 14 de ese mismo mes esta ley presentó un informe sobre el hecho de que los grandes peligros para el orden público nacen de la contravención de los principios constitucionales, que suprimen las corporaciones.

La intención de la Ley Chapellier era la de prevenir las coaliciones obreras para lograr aumentos en los precios de la jornada laboral, así mismo también se busca la disminución del precio por parte de los patrones, es decir, se buscaba que se apoyara una solución individualista, contractualista y liberal.

Dicha ley establece varias sanciones y muy severas para los infractores, no solo contemplaba la no asociación, sino la de reunirse, llegando a declarar contrario al interés público los distintos acuerdos entre

personas que se dedicaran a un mismo oficio, sin importar entre quien tenían lugar, ya fueran entre individuos, patrones y trabajadores. A pesar de que el código de 1809 es marcado por el liberalismo, se ve de una forma tajante la concepción antiobrero.

Así en el apartado dirigido a obreros se puntualizaba que los servicios solo se podían contratar por tiempo determinado o por obra determinada, así mismo, se tenía cierto todo lo afirmado por el patrón en lo que se refiere a proporcionalidad de salario, pago de salario de año vencido, entre otros. Así tenemos que en el código penal, tomando en cuenta la Ley Chapelier y el Código Napoleónico, tipificaba como delitos graves la coalición y la huelga. Lo anterior, fue seguido casi por la totalidad de países europeos.

Surge así una etapa de tolerancia en Europa, y esto lo aprovecha el movimiento obrero para hacer movimientos, logrando así la toma de conciencia de que el proletariado será importante mientras ellos así lo consideran, dándose cuenta de la fuerza que tienen y logrando objetivos en cuanto a lo que a leyes se refiere.

Los considerados delitos graves, la coalición y la huelga, dejan de serlo, aún sin ser consideradas como un derecho. Tenemos así que la coalición es suprimida como delito, en la ley del 25 de mayo de 1864, y pasa a ser un atentado a la libertad de trabajo.

Por su parte, la huelga no es mencionada siquiera, por lo cual se considera implícito el reconocimiento a su supresión.

Ello no constituye en sí una ventaja al desarrollo del sindicalismo, ya que a pesar de haber sido suprimido como delito la coalición, es sustituido por atentado contra la libertad de trabajo y de la industria.

Formalmente tiene lugar la etapa de reglamentación, aparecen de manera formal los instrumentos jurídicos que acreditan el derecho de poder constituirse en asociaciones profesionales.

Es aquí donde surgen dos figuras: el **tortuguismo** y el **sabotaje**. El primero, como su nombre lo indica, consiste en la realización del trabajo, pero de una manera muy lenta, perjudicando así a la empresa en donde se labora, ello con el fin de obtener respuesta favorable a ciertas demandas; por su parte el término sabotaje deriva del francés *sabots*, que significa: suecos, pues se arrojaban estos dentro de las máquinas para deteriorarlas y consiste en la destrucción de los útiles, maquinarias, materias primas, etcétera, de la empresa, efectuada por los trabajadores como consecuencia de un conflicto de carácter laboral que media entre ellos; persiguiendo un fin colectivo, un efecto social. Puede ser anterior, concomitante o independiente de la huelga, es decir, ser un medio de ayuda a ésta, o sin conexión alguna, o sin necesidad de que esta se produzca.

El sabotaje también se da en los casos en que el objeto de desacreditar las mercaderías, se les agregan productos extraños o nocivos, o cuando se efectúa una propaganda intencionada de desprestigio, entre otras. Vale decir, que actualmente el concepto de sabotaje es muy amplio, pues comprende todo aquello que tiende a desacreditar, dañar o perjudicar a la empresa en conflicto.

No se logró en Francia, a pesar de las medidas represivas de Thiers que prohibió el funcionamiento de la *Asociación Internacional de Trabajadores* por su simpatía a la Comuna, la proliferación de organismos sindicales como entidades de hecho.

Se consagra así a partir del 1° de julio de 1901 el derecho de asociación profesional, en la cual se atribuye a ellas personalidad jurídica, pudiendo recibir contribuciones de sus miembros, teniéndoseles permitido la posesión de un local para la administración y las reuniones de los miembros, así como los inmuebles estrictamente necesarios para la realización de sus fines.

## **1.2. Estados Unidos de América**

Dada la colonización inglesa, en los Estados Unidos Americanos, la agricultura se convierte en una actividad preponderante, lo cual da lugar a la formación de organizaciones como es el caso de la de zapateros de Filadelfia (1792) y a de los tipógrafos en Nueva York (1794), estas son consideradas como fenómenos presidenciales.

En Filadelfia, en 1892, se reconoce que las asociaciones obreras, así como la huelga general, no constituyen conspiración alguna, esto ayudó al desarrollo de las asociaciones profesionales. Aparece la sociedad secreta, en 1860, denominada "*los Caballeros del Trabajo*", su actuación se puede resumir en que "trata de nuclear a los trabajadores no calificados. Los progresos de esta orden si al principio fueron lentos, luego se aceleraron rápidamente. En 1883 tiene cincuenta y dos mil adherentes, en 1884, ochenta mil, en 1885, ciento once mil y después del triunfo que logra dirigiendo el movimiento huelguista ferroviario contra en grupo Gould, en 1886 llega a su punto culminante englobando más de setecientos mil obreros".<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> Ibidem. p.762.

Al mismo tiempo en Nueva York y en Baltimore, aparecen los primeros sindicatos, que agrupaban a periodistas y a empleados de sastrería, esto es gracias a algunos movimientos de huelga.

La época histórica que tenía lugar, la Primera Guerra Mundial, es bien aprovechada para el desarrollo sindical en los Estados Unidos, toda vez que en este país se producían los armamentos para los países en conflicto. Sin embargo, para la conclusión de la guerra, y dado lo innecesario del armamento, se origina una crisis en 1929, ello originó gran desempleo. El *New Deal* de Roosevelt propone algunas opciones; en 1935, por medio de la *Ley Wagner*, se concreta una política sindical, la cual establece:

\* Quedan vedadas a los empresarios:

- Toda intervención o presión sobre los trabajadores contra el uso de su derecho de asociación.
- Dirigir, controlar o intervenir en la forma o gestación de una organización sindical de trabajadores o condicionarle el apoyo financiero.
- Acreditar o estorbar la inscripción de un sindicato de trabajadores, haciendo una discriminación de condiciones de trabajo según que el trabajador pertenezca a una u otra asociación obrera.
- Despedir a un obrero o dependiente o hacerle sufrir un trato indiscriminado, por haber invocado un precepto legal o por reclamar por una violación del empresario a la ley.

- Resistir la negociación colectiva con los representantes legítimamente elegidos por los trabajadores, según la ley".<sup>8</sup>

Tiene lugar la fundación de dos confederaciones: la *American Federation of Labor (AFL)* y el *Congress of Industrial Organization (CIO)*. Estas centrales de trabajadores, estuvieron en conflicto por tiempo alguno, e por sus orientaciones encontradas, la *American Federation of Labor (AFL)* sustentó siempre el sindicato de oficio, por su parte la *Congress of Industrial Organization (CIO)* luchaba por la adopción de un sindicato de empresa.

Actualmente, la situación del sindicalismo norteamericano es uno de los mayores logros, ya que sus agremiados cuentan con las mejores prestaciones a nivel mundial, lucha que ha tenido sus resultados muy alentadores para la clase trabajadora y para los millones de migrantes que día a día emigran al país vecino para encontrar buenas condiciones laborales, como es el caso de los salarios y las prestaciones laborales entre otras.

### **1.3. Antecedentes del Sindicalismo en México**

México es de trascendental importancia a nivel internacional, por ser el primer país que plasma dentro de una Constitución los derechos sociales, ello se originó debido a los acontecimientos que tuvieron lugar a lo largo de su historia.

#### **1.3.1. México Precolonial**

La sociedad estaba formada por diferentes clases sociales. Los miembros de las más bajas eran los habitantes del barrio, artesanos o

---

<sup>8</sup> Ibidem. p. 764.

pequeños comerciantes, que estaban unidos por viejas ligas familiares y que poseían tierras en común cuando eran agricultores.

Entre la sociedad y los barrios había tres grupos humanos. El primero estaba formado por los mercaderes, quienes se lanzaban a lejanas expediciones trayendo y llevando muchos productos. El segundo grupo lo conformaban los militares. Los sacerdotes formaban el tercer grupo. Además de su carácter religioso, detentaban de alta cultura y de los conocimientos superiores, eran, probablemente, los únicos que sabían escribir; La religión estaba el centro de todo. La sociedad se presenta urbana y dividida en clases sociales y grupos profesionales, con una economía propia y presidida por un estado político, es decir, ya era una civilización completa.

En lo que se refiere a la materia de trabajo, se caracteriza por tener un régimen de esclavitud como base del trabajo en función económica, aunque también existió el trabajo libre; se reguló la contratación de los servicios reconociendo la libertad de trabajo y el derecho a la retribución.

El desempeño de la función pública era depositado en los sacerdotes, los guerreros y los nobles. Había reglamentados diferentes tipos de trabajos forzosos. El primero de ellos, es el de los esclavos, quienes tenían derecho al patrimonio y una facultad muy limitada de trabajo en beneficio propio. La esclavitud no era de carácter hereditario. El siguiente era el de los mayeques o siervos, que eran trabajadores del campo, sometidos al dominio de los dueños de la tierra. Finalmente tenemos el servicio de los cargadores (tamemes).

No obstante la existencia de esta institución, la condición de esclavos fue diferente a la que se presentó en el viejo continente u otros sitios, ya que aquí se les trataba con humanidad.



En esta época no existió un sistema de normas jurídicas que regularan esas relaciones de trabajo, lo que aunado a la esclavitud, provocó un desarrollo casi nulo en el ámbito laboral.

### **1.3.2. México Colonial**

Al llegar a América, Colón y sus marineros en las célebres tres carabelas, creían que habían descubierto el extremo oriental de Asia, o más bien las islas cercanas a él. No fue sino en los primeros años del siglo XVI cuando quedó descartada la idea original de Colón y comprendieron que se trataba de otro continente. Esa conquista, conocida así, es un largo periodo de acomodo que produjo una nueva situación: la colonia. Los conquistadores soñaban con mantener la organización social casi de una manera feudal. A medida que la corona se iba adueñando de la situación, centralizando la decisión política y desplazando a los conquistadores a situaciones de privilegio, los cuales posteriormente son relegados y ello marca el inicio de la sociedad colonial únicamente a cargo de la corona.

Durante la sociedad colonial se expidieron los mandamientos conocidos como "**Leyes de Indias**", éstas integraron un cuerpo legislativo de carácter social protector de la dignidad y el trabajo de los americanos, entre sus disposiciones fundamentales encontramos:

- La idea de reducción de horas de trabajo.
- Jornada laboral.
- Descansos semanales.

- Pago del séptimo día.
- Condiciones sobre el pago del salario.
- Tendencia a fijar el salario.
- Protección a mujeres encintas.
- Cuestiones de higiene.
- Atención médica y descanso con goce de pago, en caso de enfermedad.

Desafortunadamente, su valor únicamente fue histórico, más no práctico, ya que nunca rigieron. En ellas solo se consagraba el humanitismo y catolicismo de los Reyes Católicos. También surge el sistema denominado: **repartimiento o cuatequil**, el cual consistía en la facultad de utilizar a los indios, sacándolos de sus lugares de origen, para realizar trabajos en las minas o en el campo. Como consecuencia de los abusos, dicho sistema se abolió de forma definitiva en 1631, subsistiendo a partir de esa fecha como una obligación de los pueblos de indígenas, aportar un porcentaje fijo de sus habitantes para el trabajo en las minas.

La institución de la **encomienda** era el encargo que la corona española hacía a un barón peninsular de un grupo de indígenas, para que fueran instruidos en la fe católica, a cambio de su trabajo y mediante el pago de tributos los cuales variaban según el número de indios a cargo, o bien, por el producto de las tierras que aquellos trabajaban.

Esta institución garantizaba el control sobre los indios, su evangelización y la base de la economía, pues constituía mano de obra a

un precio muy bajo; sin embargo, debido a los abusos cometidos por los encomendaderos esta institución desapareció en el año de 1718.

Por otra parte, se presenta el trabajo por jornal o el peonaje, que se daba a través del ofrecimiento voluntario de los indios para trabajar en las haciendas, quedando sujetos a ellas por razones de endeudamiento.

Durante la última parte de este periodo se observa el surgimiento de talleres dedicados a la artesanía y con ello vinieron los gremios, que eran a asociaciones que limitan y restringen la libertad de trabajo y la competencia, pues impiden dedicarse a la práctica de algún oficio si no hay pertenencia a laguna de ellas.

### **1.3.3. México Independiente**

Después de aprovechar la crisis por la que se encontraba España, a partir de la conquista de Napoleón, la Nueva España se presentó como un gobierno libre, constituido por mexicanos.

Al asumir su independencia, México era uno de los más extensos de los países hispanoamericanos. Los intelectuales de clase media hacen proyectos de constitución política y buenas leyes, entre ellas había algunos diseños para hacer más humanas las condiciones de trabajo.

En el orden social había mucho que hacer. La declaración de la igualdad jurídica de todos los mexicanos deja a los indios, acostumbrados al régimen de tutela, indefensos ante los criollos.

En Guadalajara tiene lugar la promulgación del Bando, el 6 de Diciembre de 1810, por el Generalísimo de América, Don Miguel Hidalgo y Costilla, aboliendo la esclavitud, en el se señala que los dueños de

esclavos deberán darle la libertad en un término de 10 días, bajo pena de muerte en caso de hacer caso omiso a dicha disposición.

Debemos reconocer como el avance más significativo en materia de trabajo y justicia social, el esfuerzo que realizó Don José María Morelos y Pavón, quien en el documento **Sentimientos de la Nación**, leído por primera vez el 14 de Septiembre de 1813, en la sesión inaugural del Congreso de Chilpancingo, estableció entre otras cosas:

- Que los empleos los obtengan solo los americanos.
- La no admisión de extranjeros, si no son artesanos capaces de instruir, y libres de toda sospecha.
- Como la buena ley es superior a todo hombre, las que dice nuestro congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto.

Las constituciones de 1824, 1835 y 1843, no contemplan disposición alguna en materia de trabajo. Es a partir de la constitución de 1857, en donde se contemplan por primera vez aspectos laborales, de acuerdo a la época, estableciendo que todo hombre era libre para abrazar la profesión, industria o trabajo que le acomode, siendo útil y honesto así como para aprovecharse de sus productos.

Ni uno ni otro se le podría impedir, sino por una sentencia judicial o por resolución gubernativa, la cual debía ser dictada en los términos que marcados por la ley. Igualmente señalaba que nadie podía ser obligado a prestar trabajo sin una retribución justa y sin su pleno consentimiento.

Quedando prohibida la autorización legal de cualquier contrato que tuviese por objeto la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre. Dicha Constitución no contempla ni siquiera en forma general el problema de los trabajadores, quienes en su mayoría eran jornaleros.

Se reconoce la asociación señalando que a nadie se le podía coartar el derecho de asociarse o de reunirse pacíficamente, siempre y cuando el objeto de dicha asociación fuese lícito, la única prohibición a ello era la asociación por parte de extranjeros en los asuntos políticos del país.

De esta forma, el 1° de Noviembre de ese mismo año, 1857, se expide la primera **Ley del Trabajo del Imperio**, que entre otras cosas disponía " la libertad del campesino para asegurarse, sin consecuencias, de la finca en la cual en la cual prestaba sus servicios, el establecimiento de la jornada de sol a sol con descanso intermedio de dos horas; el descanso semanal obligatorio; el asenso, sin obstáculo de los comerciantes a los lugares de trabajo; la creación de escuelas en las haciendas con más de 20 familias; el establecimiento de una inspección de trabajo y la determinación de sanciones económicas, en caso de violación de dichas normas."<sup>9</sup>

#### **1.3.4. México Prerrevolucionario**

En varios estados surge la preocupación de asegurar la vida de los jornaleros. El Estado de México, y su gobernador José Vicente Villada y el Estado de Nuevo León gobernado por Bernardo Reyes fueron unos de los

---

<sup>9</sup> DÁVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Porrúa. México. 1991. pp.23-33.

precursores. Fueron ellos quienes promulgaron una **Ley sobre accidentes de trabajo**.

El 30 de Mayo y el 3 de Junio de 1906 fueron reprimidas en forma sangrienta las **Huelgas de Cananea y de Río Blanco**, hechos que ligados a la acción y al **Programa del Partido Liberal Mexicano**, prepararon la caída del gobierno y el proceso revolucionario, que más adelante lo detallaremos a fondo.

Son de considerarse las acciones desarrolladas por diversos grupos políticos que en su afán de lograr el poder, presentan a sus seguidores su plan de trabajo, principios y programas de acción.

El fin del **Partido Liberal Mexicano** no es el poder, si no el lograr despertar la conciencia de las **clases sociales** de su miserable situación y motivarlos a enfrentarse al régimen de Díaz.

En varios Estados de la República actuaron **clubes liberales** con objetivos políticos, económicos y sociales. Estas asociaciones políticas se reúnen por primera vez a nivel nacional en un **Congreso en San Luis Potosí**, participan en ella:

- Club Liberal Esteban Benítez (Chihuahua).
- Club Liberal Miguel Blanco (Coahuila).
- Club Liberal Ignacio Zaragoza y Club Liberal Melchor Ocampo (Durango).
- Agrupación Liberal Pro-Patria (Distrito Federal)

Estas agrupaciones no eran las únicas, había algunas más de otros Estados de la República, con lo cual casi todo el país estaba representado.

En éste Congreso de San Luis Potosí se aprueban, el 5 de Febrero de 1901, diversas resoluciones que se relacionan con problemas nacionales, en materia de trabajo se estableció la organización y fomento por dichos clubes Sociedades Obreras en las que se instruiría a los asociados sobre sus derechos naturales y deberes civiles y políticos.

**"Vigésima séptima.- Se organizarán y fomentaran por dichos clubes Sociedades Obreras en las que se instruya a los asociados sobre sus derechos naturales y deberes civiles y políticos.**

**Vigésima novena.- Cada uno de los clubes procurará establecer un órgano periodístico, destinado a la propaganda, cuyas tendencias y pensamientos políticos sean netamente liberales."**<sup>10</sup>

Otro de los protagonistas en el desarrollo del derecho social, es el **Partido Liberal**, del cual fungía como presidente Ricardo Flores Magón. Quien el 1° de julio de 1906 emite el programa que sirve después como base para la revolución mexicana.

El programa del partido, en materia de trabajo, contemplaba los aspectos más relevantes de la problemática obrera. En él se establece dentro del capítulo denominado Capital y Trabajo, entre otras cosas lo siguiente:

---

<sup>10</sup> HUITRON, Jacinto. Orígenes e Historia del Movimiento Obrero en México. Editores Unidos Mexicanos, México, 1980. p.92.

- \*Establecer un máximo de 8 horas de trabajo y un salario mínimo en la proporción siguiente: Un peso para la generalidad del país en que el promedio de los salarios es inferior al citado y de más de un peso para aquellas regiones en que la vida es más cara y en las que este salario no bastaría para salvar de la miseria al trabajador.
- Adoptar medidas para que con el trabajo a destajo los patronos no burlen la aplicación del tiempo máximo y salario mínimo
- Obligar a los dueños de minas, fábricas, talleres, etcétera, a mantener en las mejores condiciones de higiene sus propiedades y a guardar los lugares de peligro en un estado que preste seguridad a la vista de los operarios.
- Obligar a los patronos a pagar indemnización por accidentes de trabajo.
- Prohibir a los patronos, bajo severas penas, que paguen al trabajador de cualquier otro modo diferente al de pago en efectivo; prohibir y castigar que se impongan multas a los trabajadores o se les hagan descuentos de su jornal o se retarde el pago de la raya por más de una semana o se niegue a quien se separó del trabajo el pago inmediato de lo que tiene ganado; suprimir las tiendas de raya.
- Obligar a todas las empresas o negociaciones a no ocupar a no ocupar entre sus empleados y trabajadores sino una minoría de extranjeros. No permitir en caso alguno que trabajos de la misma clase, se paguen diferente al nacional y



al extranjero en el mismo establecimiento, o que a los mexicanos se les pague en otra forma que a los extranjeros.

- Hacer obligatorio el descanso dominical<sup>11</sup>.

Al hacer la proclamación de los derechos individuales y colectivos de la clase obrera, se advierte ya un antecedente serio del Derecho del Trabajo en México.

Durante la segunda mitad del siglo XIX, tiene lugar la creación de varias organizaciones que pretenden mejorar las condiciones de los trabajadores.

En 1876 se celebra en Primer Congreso Permanente cuyos objetivos fueron la instrucción y superación cultural de los trabajadores, la creación de talleres y cooperativas, así como el establecimiento de garantías políticas y sociales para los trabajadores.

Desafortunadamente, dichas organizaciones influyeron casi de forma nula, para la resolución de los problemas laborales que imperaban, presentándose desigualdades enormes entre el capital y el trabajo, como aconteció en Cananea.

Esteban Baca Calderón expresa su sentir al decir: "el número de barreteros y de dentadores mexicanos era insignificante comparado con el de extranjeros. El cargo de capataz y mayordomo estaba reservado a extranjeros, por excepción recaía este empleo en un mexicano; y en cuanto a los empleos superiores en talleres, oficinas, etcétera diremos que todos los jefes eran extranjeros y todos percibían magníficos sueldos.

---

<sup>11</sup> Ídem.

Jamás vi un solo mexicano desempeñar funciones intelectuales como ingeniero, contador, etcétera. Los extranjeros ocupaban residencias decorosas, alcanzaban un alto nivel de vida y disponían de fuertes sumas de dinero que enviaban al país vecino y su condición económica ofrecía un contraste lastimoso.<sup>12</sup>

Ello motivó a los trabajadores a exigir sus derechos: " Si hoy la clase humilde a la que me honro en pertenecer se uniera para reclamar justicia en el pago de su trabajo, los caciques, viles lacayos del capitalismo, nos perseguirían irremisiblemente; bien comprenderían que enseguida nos uniríamos también para derrocarlos del poder y exigir las responsabilidades."<sup>13</sup>

Entre los conflictos más trascendentales en la vida social de nuestro país está el **Movimiento de Cananea**. Todo comenzó cuando los mayordomos de *Cananea Consolidated Cooper*, con la finalidad de elevar la producción, despidieron a varios trabajadores (quienes recibían un sueldo muy bajo laboraban hornadas infrahumanas) con fundamento en un reglamento de la fábrica, exigiendo mayor rendimiento a los trabajadores que quedaban.

El reglamento produjo inconformidad y a las cinco de la mañana del día 1° de Junio de 1906, un gran número de trabajadores se inconformaron por la disposición, y antes de la hora de salida, sin esperar el término de su jornada de trabajo, suspendieron sus labores, estallando la huelga contra los empleadores.

---

<sup>12</sup> BACA CALDERÓN, Esteban. Juicio Sobre la guerra del Yaqui y Génesis de la Huelga de Cananea. CEHSMO. México.1975. p. 25-26.

<sup>13</sup> Idem.

El grito unánime de estos trabajadores fue expresado por los mártires de Chicago en 1886: Cinco pesos y ocho horas de trabajo.

El motivo fue cedido a la Unión Liberal Humanidad presidida por Manuel M. Diéguez, Esteban Baca Calderón y Francisco de Ibarra; los dos primeros integraron con otros trabajadores, el Comité de Huelga, que presentó a los patrones el siguiente pliego de peticiones:

\* Primero. Queda el pueblo obrero declarado en huelga.

Segundo. El pueblo obrero se obliga a trabajar sobre las condiciones siguientes:

I. La destitución del empleo del mayordomo Luis (nivel 19) (sic)

II. El sueldo mínimo del obrero será de cinco pesos con ocho horas de trabajo.

III. En todos los trabajos de Cananea Consolidate Cooper, se ocupará el 75% de mexicanos y el 25% de extranjeros, teniendo los primeros, las mismas aptitudes que los segundos.

IV. Poner hombres al cuidado de las jaulas, que tengan nobles sentimientos para evitar toda clase de fricción.

V. Todo mexicano en los trabajos de esta negociación tendrán derecho a ascenso según se lo permitan sus aptitudes."<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup> TRUEBA URBINA, Alberto. Evolución de la Huelga. Botas. México, 1950. p.78-79.

Se entrega el pliego de peticiones al Señor Green, quien emite un comunicado diciendo:

"Cananea, Sonora, México, junio 1° de 1906.

Al Comité de Huelguistas: En contestación a su comunicado de junio 1° de 1906.

Con verdadera sorpresa y profundo pesar me he enterado de la comunicación de ustedes de esta fecha la que me parece enteramente infundada e instigada tan sólo por personas cuyo interés personal es del todo ajeno a la prosperidad y bienestar de los obreros de este mineral"<sup>15</sup>

Ante esta promulgación hecha a los mineros, que también se podía encontrar en los diferentes medios de comunicación, los obreros roclamaron airadamente, por que sí bien era cierto que en ese entonces los mineros tenían sueldos de los más altos, nunca eran comparables con los percibidos por los extranjeros, es decir, ganaban tres pesos, pagados en "bilimbiques" que era moneda norteamericana que se les pagaba a los mexicanos, la cual sufría un descuento en las tiendas de la compañía y en otras tiendas el descuento era mayor; un extranjero venía ganando poco más del doble que los mexicanos, quienes eran los que realizaban los trabajos más rudos y peligrosos, los que se veían aminorados por el costo de la vida, el obrero no ganaba si no lo suficiente para sobrevivir.

El Señor Green no acepta el punto 2 ni el punto 3, argumentando que ante un aumento en el salario y reducción de la jornada de trabajo, se verían en la necesidad de suspender la explotación de las minas y en

---

<sup>15</sup> DÍAZ CÁRDENAS, León. Cananea. Primer Brote del Sindicalismo en México. CEHSMO. México. 1980. p.42.

consecuencia, los empleados que fueran despedidos, tendrían que aceptar sueldos más bajos en otros lados del país.

Dadas las circunstancias, los obreros organizan una manifestación ordenada y silenciosa por el pueblo de Cananea, ello para evitar cualquier provocación.

Tras la manifestación había varios automóviles, tripulados por americanos provistos de magníficos rifles, ellos escoltaban al Señor Green y al Señor Dwight, alto empleado de la compañía, quienes seguían el desarrollo de los acontecimientos.

Mientras marchaban se acercaron a la maderería, parte de la compañía que no habían visitado los huelguistas, varios de los empleados que ahí se desempeñaban abandonaron su trabajo para seguirlos en la manifestación, cosa que no agrado a los encargados de ese departamento, los hermanos Metcalf, ante ello subieron al primer piso del edificio y trataron de detener la marcha mojándolos con una manguera. Ante ello los trabajadores se acercaron amenazantes al edificio lanzando piedras. Una detonación se escuchó entonces, y un obrero cayó bañado en sangre. Consecuentemente los trabajadores incendian la maderería y asesinan a los hermanos Metcalf.

La marcha deja de ser pacífica, aunque proseguía, sin embargo, los obreros fueron atacados por americanos con balas *dum dum*, prohibidas en todos los ejércitos del mundo, ya que al atravesar el cuerpo el proyectil se lleva hueso y carne dejando un agujero enorme.

Por su parte el gerente de la Cananea hace contacto con el Gobernador del Estado, Rafael Torres Izábal, y no conforme con ello, también pide ayuda al extranjero. Izábal presta la ayuda y de Estados

Unidos de Norteamérica llegan hombres de las fuerzas fiscales, denominados "rangers".

Los principales dirigentes de la huelga, Manuel M. Diéguez, Esteban Baca Calderón y José María Ibarra fueron condenados a prisión en las mazmorras de San Juan de Ulúa.

El fracaso de este movimiento, solo fue aparente ya que su influencia en otros estados fue mayor, como en el caso de Río Blanco .

Posteriormente se da un descontento de trabajadores a nivel nacional por la fijación de una jornada de 14 horas con un sueldo mínimo.

El movimiento de huelga no se hizo esperar y se presentó en varios Estados de la República, entre ellos: Puebla, Veracruz, Tlaxcala, Querórtaro y el Distrito Federal; en este conflicto se buscaba una solución con la intervención del Presidente Díaz; quien atiende a la comisión obrera y de ahí se derivan las siguientes demandas básicas:

- “1. Disminución de las jornales, con relación a las dificultades de la labor.
2. Que bajo ningún pretexto se impongan multas de ninguna clase.
3. Que no se les haga descuento alguno por las fiestas civiles o religiosas.
4. Que en las pequeñas fincas que se les arrienden se les reconozcan todos los derechos que tienen los inquilinos, protestando de la prohibición de ni admitir en sus habitaciones a

parientes y amigos, sin previo acuerdo de los administradores de las fábricas.

5. Que se les libere de la gabela de pagar canillas y lanzaderas que destruyen en la mano del operario, ya por defectos de construcción de tales piezas<sup>16</sup>

Por su parte, el presidente Díaz emite un laudo, que apunta " los obreros entrarán a trabajar en ellas, sujetos a los Reglamentos vigentes al tiempo de clausurarse o que sus propietarios hayan dictado posteriormente y a las costumbres establecidas"<sup>17</sup>

Dicho laudo se aceptó el 4 de enero de 1907 y los industriales ofrecieron intervenir en las disposiciones y reglamentaciones de las fábricas y empresas, para mejorar, en lo posible, las condiciones laborales.

Los representantes de cada Estado convocaron a Asamblea General y ahí se expuso a la base el contenido de la resolución. Todos los Estados lo aceptan a excepción de **Río Blanco**, quien por el contrario, pidió la destitución de su representante, José Morales.

Después de las reuniones se les hizo un llamado para que se presentaran a laborar normalmente, cosa que solo algunos temerosos hicieron. Los trabajadores ante la impotencia, muestran su coraje y odio contra los opresores.

---

<sup>16</sup> CARDOSO, Ciro. De la dictadura Porfirista a los tiempos libertarios. UNAM. Siglo XXI. México. 1980. p.175.

<sup>17</sup> SILVA HERZOG, Jesús. Breve Historia de la Revolución Mexicana. V.I. Fondo de Cultura Económica. México. 1972. p.58

Ante ello, los ánimos se acaloraron y tuvo lugar un enfrentamiento iniciado por los patrones: "los dependientes sacaron sus pistolas y las dispararon de la misma manera los trabajadores se enfurecieron y comienzan a saquear la tienda con tintes de venganza"<sup>18</sup>.

La policía local interviene pero dicha intervención no logra calmar en nada la situación.

Se puede ver claramente la fuerza de los trabajadores en este movimiento, ya que los represores, entre ellos Rosalindo Martínez, salían a las calles y disparaban contra cualquier persona que ellos consideraban era trabajador textil; se da fin a esta movilización.

El movimiento de Río Blanco termina con el fusilamiento de los dirigentes obreros Rafael Moreno, Manuel Juárez y Zeferino Navarro, en Santa Rosa. Después de la masacre en donde mueren obreros, mujeres y niños, el 8 de Enero de 1907 los empresarios ofrecen un banquete a Rosalindo Martínez, como premio por el fin de la movilización obrera, mientras se encontraban ahí, reciben un telegrama del Presidente Porfirio Díaz que dice "así se gobierna".

### **1.3.5. México Moderno.**

En julio de 1912 nace la **Casa del Obrero Mundial**, agrupación mutualista y cooperativista, ella nace bajo como una forma más moderna de organización, no se elaboro declaración alguna de principios, ni estatus, no se estructuro como Federación de Sindicatos.

---

<sup>18</sup> PEA SAMANIEGO, Heriberto. Río Blanco. CEHSMO. México. 1976. p. 72.



No hubo acuerdo previo que proyectara su fundación, simplemente funciona como el centro de divulgación doctrinaria de ideas avanzadas, principalmente de tipo socialista.

Esta agrupación \* realizó una importante labor de fomento de la organización y coordinó la actividad de los sindicatos ya creados, auspiciando numerosos movimientos contra los patrones en aquellas localidades en las que había logrado establecerse<sup>19</sup>.

Ante la lucha que en ese tiempo se desarrollaba, iniciada por Venustiano Carranza contra el gobierno de Huerta, la Casa del Obrero Mundial se une al movimiento constitucionalista, sin que con ello se diera un beneficio para los obreros.

La Casa del Obrero Mundial dirige la huelga planteada por plantea la Federación de Sindicatos del Distrito Federal y la Confederación de Trabajo de la Región Mexicana, dicha huelga es reprimida y las relaciones con el gobierno carrancista se disuelven.

Aún cuando la Casa del Obrero Mundial no aglutinaba a todos los obreros del país, si ejercía una fuerza, a pesar de los pactos con el ejecutivo, ya que fuera de ella estaban los representantes de los sectores más modernos, s decir, los hilados y tejidos, fundidoras, petróleo, minería, energía, entre otras; Era un organismo pensado y creado por los mismos trabajadores, buscando encauzar e institucionalizar la lucha de clases.

---

<sup>19</sup> BENSUSAN, Graciela. "La legislación laboral heredada de las luchas revolucionarias del constituyente a la ley federal del trabajo de 1931". 75 Años de sindicalismo mexicano. Instituto Nacional de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana. México. 1986.. pp. 265-266.

Venustiano Carranza encuentra su plataforma ideológica en el Plan de Guadalupe, del 21 de enero de 1913, entre los puntos esta la promulgación de leyes agrarias y obreras.

Ya para el año de 1914 se comienzan a promulgar varios decretos que protegen las causas de los trabajadores, entre ellos están:

- La Ley Manuel M. Dieguez, que tiene lugar el 2 de septiembre de 1914 y la de Manuel Aguirre Berlanga, el 7 de octubre de 1914 y el 28 de diciembre de 1915, ambas promulgadas en Jalisco.
- Alberto Fuentes, gobernador del Estado, estableció el descanso semanal, jornada máxima de ocho horas y se prohíbe la reducción de salario. En Tabasco, Luis F. Domínguez realiza una labor semejante por decreto con fecha del 19 de septiembre de 1914. Por su parte, en San Luis Potosí se establecen algunas disposiciones similares, como lo confirma el decreto del 15 de septiembre de 1915 del General Eulalio Gutiérrez.
- En el estado de Veracruz, el 19 de octubre de 1914, la Ley del Trabajo de Cándido Aguilar reconoce por primera vez los *derechos individuales y colectivos que en materia obrera se refiere*.
- En 1915 se integra el conjunto conocido como de las cinco hermanas, en Yucatán con Salvador Alvarado, en ella se conjuntaban las legislaciones laboral, agraria, hacienda, catastro y municipio libre. Se reconocieron, el 14 de mayo y

el 11 de diciembre de 1915, los *derechos individuales y sindicales de los trabajadores*, a excepción de la huelga.

En Veracruz se promulga la primera **Ley de Asociaciones Profesionales de la República**, en ella se consideraba a los sindicatos como entes meramente intermediarios entre los obreros y los empleadores, careciendo así de un sentido de lucha y defensa para los trabajadores.

Se mencionaba que las asociaciones profesionales eran personas que ejercían una misma profesión u oficio, ellas se podían constituir libremente, como lo mencionaba la Constitución Mexicana en su artículo noveno y en ella se define a los sindicatos como : " asociación profesional que tiene por fin ayudar a sus miembros a transformarse en obreros más hábiles y más capaces de desarrollar su intelectualidad, a enaltecer su carácter, a regular sus salarios, las horas y condiciones de trabajo, a proteger sus derechos individuales en el ejercicio de su profesión y a reunir fondos para todos los fines que los proletarios puedan perseguir legalmente para su protección y asistencia"<sup>20</sup>.

El 12 de diciembre de 1854 se emite un decreto por parte del Presidente, Venustiano Carranza, en donde el Lic. Rafael Zubarán Campany, secretario de Gobernación, y sus colaboradores Santiago Martínez Alomía y Julio Zapata, formulan un proyecto de Ley sobre Contrato de Trabajo, el que tiene como fin principal el modificar el criterio individualista que se plasmaba en el Código Civil, buscando de esta manera una relación más justa entre patrón y trabajador, otorgando ciertas limitaciones a la voluntad de las partes.

---

<sup>20</sup> DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Porrúa. México, 1993. p. 101.

Para 1916 las huelga general, pone en evidencia los alcances de la organización proletaria. Ello hace reflexionar a Carranza sobre la necesidad de controlar los movimientos del proletariado. Lo cual da fin al intento obrero por crearse un espacio de autonomía política frente al proyecto presidencial.

Clausurada así el 2 de agosto de 1916, la Casa del Obrero Mundial no tuvo participación alguna en el Congreso Constituyente de Querétaro.

En 1917 Venustiano Carranza eleva las condiciones laborales a nivel constitucional, cosa que no bastó para que en la realidad dichas condiciones fuesen garantizadas.

Se convoca por parte de Carranza a elecciones para integrar el Congreso Constituyente, quien elaborara la nueva Constitución.

Carranza envió un proyecto de Constitución a la Asamblea, el cual causó varias críticas, ya que no contemplaba de ninguna forma las reformas sociales: se otorgaba al legislador ordinario la regulación en cuanto a materia agraria se refiere, y en cuanto al tema de trabajo, se remitía al poder legislativo su manejo.

José Natividad Macías, comisionado del Presidente Carranza, dentro de la Asamblea Constituyente, apoya la decisión de formar un título especial que regule el trabajo.

Así el 23 de enero de 1917 se aprueba en definitiva el texto del artículo 123. A su aprobación contaba con XXX fracciones.

Con la promulgación de la Constitución de 1917 y con ella la del artículo 123, se inicia en México un proceso crucial de construcción del marco jurídico de las relaciones laborales, ya que se encuentran en el más alto nivel jurídico un conjunto de normas destinadas a regular el trabajo asalariado.

El artículo 123 fue uno de los resultados del efecto transformador del proceso revolucionario: equilibrio entre el capital y el trabajo y le dio a México la calidad internacional de ser el primer país que incorporó las garantías sociales.

Así pues, en corto tiempo los Estados comenzaron a promulgar sus correspondientes leyes en materia de trabajo, como Veracruz y Yucatán.

Tras diez años de vigencia, existía así una carencia de unidad entre las diferentes legislaciones locales, dando lugar a las desigualdades y la especulación con los trabajadores de una misma zona económica, acentuando la inconformidad de la clase obrera.

Buscando una homogenización de la legislación, en el año de 1929 hasta 1931 se da una discusión de proyectos de legislación, el cual culmina el 31 de agosto de 1931 que es cuando se promulga la Ley Federal del Trabajo, la cual estuvo vigente hasta 1970, en donde ya era inoperante por la gran diferencia de condiciones de los trabajadores. Ello da lugar a la Nueva Ley, la cual ya establece como normas generales algunas de las condiciones que solo se daban en contratos colectivos.

La Ley Federal del Trabajo no dejó todos los problemas resueltos pero "ofreció una definición más precisa de instituciones laborales que la contenida en el artículo 123: de sus posibilidades, pero sobre todo de sus límites"<sup>21</sup>.

---

<sup>21</sup> BENSUSAN, Graciela. Ob. Cit. p. 316.

Si bien es cierto que la Ley Federal del Trabajo no alcanza a satisfacer las necesidades reales del trabajador, también se han emitido algunos instrumentos especiales para reforzar las normas básicas establecidas en ese ordenamiento, como son los reglamentos.

Una figura de importancia en cuanto a la vida obrera del país se refiere es Lázaro Cárdenas, quien al asumir el poder lucha contra una organización laboral ya establecida y busca así la instauración de una nueva organización obrera de tendencia socialista, lo que culminó en la Confederación de Trabajadores de México (C.T.M.), en el año de 1936.

La reforma más importante que se realizó a la Ley Federal del Trabajo, fue en 1960, cuando se adiciona a los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión y de los Gobiernos del Distrito Federal y Territorios.

Así, el texto original se convirtió en apartado "A" , referente a contratos de trabajo, en general; El inciso "B", con catorce fracciones, se refiere a aquellos que forman parte de los empleados del gobierno.

## **CAPITULO SEGUNDO CONCEPTOS GENERALES**

Son varios los conceptos relacionados con el término sindicato, entre ellos: sociedad, reunión, asociación, coalición, ellos deben dividirse en tres categorías, atendiendo a la división del derecho, es decir, en Derecho Público, Derecho Privado y Derecho Social.

### **2.1. Coalición y Reunión**

La **coalición** es definida por Paul Pic como "la acción concertada de un cierto número de trabajadores para la defensa de sus derechos o sus intereses".<sup>22</sup>

En cuanto a legislación especializada en la materia, la **Ley Federal del Trabajo** define a la coalición de la forma siguiente: la coalición es un grupo de trabajadores o patrones, los cuales se unen para defender sus intereses en común y con carácter de temporal. Tomando como base lo anterior, podemos apuntar ciertas características propias de la coalición:

- Acuerdo de trabajadores. Eusebio Ramos señala que el acuerdo es "la primera manifestación solidaria de los trabajadores".<sup>23</sup>

---

<sup>22</sup> ROSSEAU, Arthur. Legislación Industrial. Editeur. París. 1992. p. 160.

<sup>23</sup> RAMOS, Eusebio. El Derecho Sindical Mexicano y las Instituciones que Genera. Editorial Velux. México. 1975. p. 27.

- Su existencia se suscribe a la consecución del fin propuesto o la imposibilidad de conseguirlo. Su extinción es sin necesidad de declaración de autoridad competente, es decir, es meramente transitoria.
- No es necesario su registro.
- Que tengan intereses comunes que defender, los trabajadores, tutelados aquellos en la Ley Federal del Trabajo.
- Sus miembros son trabajadores, quienes prestan sus servicios a una misma empresa o patrón.
- Que se coliguen cuatro o más trabajadores.

La coalición no se identifica de manera alguna con la huelga, ni con la asociación sindical, a pesar de ser ella el antecedente necesario para que se den estas instituciones. Básicamente su eficacia radica en que es el preámbulo necesario que desemboca en dichas instituciones.

El concepto de **reunión** lo encontramos dentro del Derecho Público. Dicho derecho del hombre fue reconocido en la Constitución de 1857. La reunión se define como "la concurrencia de varias personas en mayor o menos número, en un lugar determinado, con un objeto prefijado previa citación al efecto"<sup>24</sup>.

El derecho de reunión se consagra en el artículo 9 de nuestra Carta Magna, en el que se dice que no se podrá coartar a persona alguna el

---

<sup>24</sup> DE PINA Rafael, DE PINA VARA, Rafael. Diccionario de Derecho. 27 edición. Ed. Porrúa. México 1999.



derecho de asociarse o reunirse de manera pacífica, sin importar el objeto, siempre y cuando éste sea lícito, limitando esta asociación o reunión a connacionales cuando sea de índole política. El derecho de reunión se encuentra dentro de los primeros artículos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, ello debido a la consideración de ser una garantía individual. Si bien es cierta su consagración, encontramos algunos limitantes, como es el que la asociación o reunión se haga de forma pacífica, que no sea reunión armada, en caso de que tenga tintes políticos, únicamente podrán ser ciudadanos mexicanos los que en ella participen y no amenazar ni intimidar a la autoridad, en caso que sea una petición a ésta.

Algunos estudiosos del Derecho han definido a el derecho de reunión, entre ellos:

Maurice Hauriou: "La reunión se compone de hombres que se agrupan momentáneamente, sin más fin que estar juntos o pensar conjuntamente".<sup>25</sup>

Georges Burdeau opina que la reunión es "un agrupamiento momentáneo de personas, constituido para pensar conjuntamente o debatir ideas u opiniones o para concertar la defensa de intereses".<sup>26</sup>

Por su parte el Maestro Mario de la Cueva la define como " un agrupamiento momentáneo de personas, constituido para pensar conjuntamente o debatir ideas u opiniones o concertar la defensa de intereses".<sup>27</sup>

---

<sup>25</sup> DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. p. 235.

<sup>26</sup> Idem .

<sup>27</sup> Idem.

La reunión es un aglomerado temporal de personas, que se reúnen para la discusión de ideas, buscando una defensa a sus intereses. Como tal, la reunión es el antecedente inmediato a la asociación.

## 2.2. Asociación Profesional

Etimológicamente la asociación deriva de *nomen actionis* del verbo asociar, del bajo latín *associare*, latín clásico *adsociare* "asociar" (ad- socius-ii socio, compañero)<sup>28</sup>.

La podemos definir como "el conjunto de personas agrupadas con arreglo a una organización estatutaria, con el objeto de lograr determinados fines".<sup>29</sup>

La asociación, en función de su origen, la encontramos definida en el Código Civil, que nos dice que cuando varias personas convienen en reunirse, de una manera que no sea enteramente transitoria, para realizar un fin común permitido por la ley y que no tenga carácter preponderantemente económico, constituyen una asociación. De la misma forma, se establece un artículo más adelante que el contrato por el que se constituya una asociación debe constar por escrito.

Atendiendo a la unilateralidad y a la plurilateralidad de los actos jurídicos dependiendo de la voluntades que intervengan, de León Dugit, tenemos que en el Derecho Privado intentó reducir a actos plurilaterales la figura del contrato, pero hay algunos más, como lo es el acto colectivo, en donde las voluntades que ahí intervienen buscan un objetivo común y lo

---

<sup>28</sup> COUTURE , Eduardo. Vocabulario Jurídico. 5° edición. Ediciones Depalma. Buenos Aires, 1993. p. 112.

<sup>29</sup> RAMOS, Eusebio. Ob. Cit. p. 27.

persiguen de igual forma; y el acto unión, donde a pesar de que el objetivo es el mismo, cada quien lo busca de manera diferente un fin.

Para Mario de la Cueva la asociación es "una reunión permanente de personas constituida para la realización de un fin, distinto al reparto de utilidades"<sup>30</sup>.

Es para intercambiar opiniones y es el medio para la realización de fines específicos.

La asociación tiene un significado doble, el lato y el restringido. El significado lato comprende a toda aquella agrupación de personas físicas realizada con un determinado objeto, que es la permanencia, ello para el cumplimiento de una finalidad cualquiera, de interés común para los asociados, siempre que éste sea lícito. Dentro de esta concepción caben los sindicatos, las sociedades, entre otros. El significado restringido puede ser como asociaciones de interés público o como asociaciones de interés privado.

El elemento personal de las asociación lo constituyen los asociados o socios. Los cuales se encuentran representados.

El elemento real lo encontramos en las cuotas de los socios, donativos o cualquier otro elemento material, de personas extrañas, que tengan la voluntad de contribuir a los fines sociales de la corporación.

Se debe subrayar que el derecho de la libertad sindical consagrado en el artículo 123 de nuestra carta Magna es predicable únicamente por los trabajadores y sus organizaciones, sin que puedan incluirse ahí mismo el asociacionismo empresarial, el cual encuentra su acomodo en la

---

<sup>30</sup> DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. p. 235.

genérica libertad de asociación del artículo 9 de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos.

Si bien la asociación les confiere derechos de organización y funcionamiento interno, y libertad de los asociados frente a otras asociaciones, inmune a la actuación ingerente, ilegítima y discriminatoria de los poderes públicos y, así, semejante o próximo al garantizado por el derecho de libertad sindical, ello no se equivale.

Ya que los fines de estas asociaciones son las de "desbordar ampliamente la negociación con los sindicatos de las condiciones de trabajo y aún la colaboración con los poderes públicos a los mismos efectos... son ante todo organizaciones de los empresarios en cuanto empleadores".<sup>31</sup>

### 2.3. Definición de Sindicato

Guillermo Cabanellas explica que "la raíz idiomática de sindicato, deriva de *sindico* y de su equivalencia en latina *syndicus*, se encuentra en el griego *síndicos*, vocablo compuesto de otros dos, que significan ' con justicia'.

Se designaba con tal palabra, que ha conservado su sentido primigenio, a la persona encargada de representar los intereses de un grupo de individuos; esto es, el procurador que defendía los derechos de una corporación.

---

<sup>31</sup> ALONSO OLEA, Manuel. CASAS BAAMONDE, Ma. Emilia. Derecho del Trabajo. Decimotercera edición. Editorial Civitas. Madrid. 2000. pp. 593-594.

De ahí la voz *síndico* retuvo, en las lenguas romances, el concepto de procuración y representación.

Por traslación de representante a los representados, surgió el *syndicat* francés, del cual es la traducción adaptada *sindicato*".<sup>32</sup>

El maestro Mario de la Cueva lo define como: "la expresión de la unidad de las comunidades obreras y de su decisión de luchar oír 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".<sup>33</sup>

Héctor Santos Azuela considera que es "la organización de los trabajadores y un instrumento de lucha para defender sus intereses, fundamentalmente, contra los patrones y el Estado, de tal suerte que puede estimarse como el poder obrero organizado dentro de las fábricas, los talleres y los centros de trabajo".<sup>34</sup>

Para Antonio Gramsci, el sindicato es "la primera creación original del proletariado que busca los límites de la propia estructura de clase, escoge dentro de su mismo seno a sus dirigentes, adquiere los primeros elementos de una administración y de un gobierno propio y se pone a limitar y a controlar la arbitrariedad y la prepotencia de las clases dominantes, echando así los primeros fundamentos de la emancipación y del poder propio".<sup>35</sup>

---

<sup>32</sup> CABANELLAS, Guillermo. Ob. Cit. p. 151.

<sup>33</sup> DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. p. 238.

<sup>34</sup> SANTOS AZUELA, Héctor. Elementos de Derecho del Trabajo. Porrúa. México. 1994. p. 59.

<sup>35</sup> GRAMSCI, Antonio. Acercas de los Sindicatos. Ediciones Quito Sol. México. 1964. p.19.

Otra definición es la que nos da Guillermo Cabanellas, quien menciona que el sindicato es "toda unión libre de personas que ejerzan la misma profesión u oficio, o profesiones u oficios conexos, que se constituye con carácter de permanente con el objeto de defender los intereses profesionales de sus integrantes, o para mejorar sus condiciones económicas y sociales".<sup>36</sup>

Según Rosendo Salazar, en la casa del Obrero Mundial el periodista Santiago R. de la Vega afirma el principio de que "el sindicato es el elemento primero de la organización obrera".<sup>37</sup>

Néstor de Buen lo define como "la persona social, libremente constituida por los trabajadores o por los patrones, para la defensa de sus intereses de clase".<sup>38</sup>

Ahora bien, el sindicato es, según la Ley Federal del Trabajo, una asociación de trabajadores o patrones, que se constituye para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

Atendiendo a las definiciones anteriores, podemos concluir que el sindicato es una asociación libre, que voluntariamente los trabajadores deciden hacer, con el objetivo común de obtención de mejoras en lo que a desarrollo individual y social respecta, así mismo para poder enfrentar en conjunto cualquier vicisitud que se presente a ellos.

---

<sup>36</sup> CABANELLAS, Guillermo. Ob. Cit. p. 152.

<sup>37</sup> SALAZAR, Rosendo. Líderes y Sindicatos. Ediciones T. C. Modelo, S. C. L. México. 1953. P. 205.

<sup>38</sup> DE BUEN, Néstor. Ob. Cit. p. 683.

## **2.4. Naturaleza Jurídica del Sindicato**

El sindicato es una persona moral de Derecho Social, toda vez que es una asociación de personas que otorgan su consentimiento para alcanzar un fin lícito con un carácter eminentemente social.

La ley le otorga el carácter de personalidad jurídica. De esta forma el derecho social es considerado como una de las tres grandes ramas del Derecho, él contempla y regula los derechos, obligaciones y deberes de los sujetos de la relación como miembros de grupos o clases sociales (en este caso trabajadores).

Las relaciones entre los sujetos que participan no son de subordinación o de supraordinación, como es el caso del Derecho Público; ni de coordinación, como lo es el Derecho Privado; si no que son de integración o inordenación.

Así, uno de los sujetos de la relación existente, o bien ambos sujetos, actúan como órganos de una entidad colectiva a la que pertenecen como miembros, en cuyo interés común realizan una actividad determinada.

## **2.5. Objetivos del Sindicato**

Algunos autores mencionan que el fin único del sindicato es el profesional, así pues una asociación que no tenga como fin, ya sea esta de trabajadores o patrones, los intereses profesionales, no se podrá denominar sindicato.

## 2.6. Fines del Sindicato

Hay varias clasificaciones sobre los fines de los sindicatos:

- **Fundamentales:** "aquellos que están en la base de su misma existencia, constituyen su razón de ser".<sup>39</sup>
- **Accesorios:** este fin es el sindicato "persigue o realiza, sin que sean inherentes a su misma condición ni se refiera, conformándola, a su naturaleza, haciendo del sindicato como nuevos objetivos que añadir a los de índole fundamental, pero sin que su no cumplimiento o su no simple inscripción en el catálogo de los mismos desnaturalice al sindicato ni le prive de su condición como tal".<sup>40</sup>
- **Inmediatos.-** que son de tipo realístico y únicamente se refieren a las condiciones de trabajo y la vida de los obreros.
- **Mediatos.-** estos son de tipo únicamente ideológico, "están representados por la aspiración de sus núcleos dirigentes a modificar las estructuras económicas y jurídicas en el ámbito nacional e internacional en que actúan, y conformándolas con la ideología social que tales dirigentes profesan".<sup>41</sup>

Por su parte, Guerrero Figueroa afirma que el fin principal del sindicato es el de mejorar las condiciones de trabajo de los miembros del

---

<sup>39</sup> ALONSO Olea, Manuel. Ob. Cit.p.32

<sup>40</sup> Idem

<sup>41</sup> RAMOS, Eusebio. Ob. Cit. p. 49.



mismo, "con carácter de estable, o sea, un fin eminentemente profesional".<sup>42</sup>

Apunta también que los demás fines, como lo son los sociales, educativos, económicos, morales, etcétera, son "fines coadyuvantes del principal de naturaleza profesional"<sup>43</sup>

Rosendo Salazar dice que el "sindicato no debiera tener solo fines en defensa del trabajo, sino una sociedad de hombres de toda humanidad, que buscan en la resistencia económica su humanización máxima".<sup>44</sup>

A manera de síntesis de los fines sindicales podemos decir que no hay un fin único en él, si no que se busca la defensa de los intereses económicos tanto del sindicato como de sus miembros, que haya una mejor calidad en la vida de sus componentes, buscar su elevación tanto intelectual como moral, que esa unión sirva de protección contra los infortunios, además de que cuando no haya reglamentación específica de la actividad que se realice, se logre; constituyen, ya sea juntos o separados, los motivos que han llevado a sindicarse a los factores de la producción.

## **2.7. Libertad Sindical**

La libertad sindical está reconocida por nuestra legislación, así como por varios convenios internacionales, se refiere a que se reconocen como manifestaciones de ella, distintas garantías a saber unas dirigidas

---

<sup>42</sup> GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. Ob. Cit. p. 89.

<sup>43</sup> Idem.

<sup>44</sup> SALAZAR, Rosendo. Ob. Cit. p. 186.

de manera específica al Estado y otras a los empleadores: el derecho de asociación y sindicación de los trabajadores y de los empleadores, sin distinción alguna; el derecho de conformar organizaciones sindicales sin previa autorización, así como la libre constitución de sindicatos en sus distintas clases y el derecho a afiliarse a los mismos sin otros requisitos que los previstos en los respectivos estatutos.

El hecho de que la libertad sindical esté en los grandes tratados de derechos humanos, la eleva al rango y la sitúa entre los derechos fundamentales de la persona humana, así que el respeto general de aquellos se reputa necesario para que la libertad sindical exista. El libre ejercicio del derecho de constituir sindicatos y de afiliarse a los mismo, implica la libre determinación de la estructura y a la composición de estos sindicatos y la legislación nacional solo asienta las condiciones formales que deben respetar los estatutos y no es necesaria la aprobación previa de las autoridades públicas para entrar en vigor respetando así los principios básicos de la libertad sindical.

Vale la pena señalar una queja contra el Gobierno de México, presentada por el Sindicato Progresista de Trabajadores de la Industria de la Construcción de la República Mexicana (SPTICRM), en dicha queja se denega la inscripción de reforma del estatuto. México como miembro de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, sin embargo, no ha ratificado el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva.

En el caso anterior, el sindicato señalado se acordó por mayoría absoluta la reforma del artículo 8 del estatuto, disponiéndose la ampliación del objeto del sindicato, sin embargo, el Gobierno a través de

la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por medio de la Dirección General de Registro de Asociaciones dictó una resolución en la cual estableció que se negaba la toma de nota de la reforma del estatuto 8, relativo al radio de acción en los términos en que fue acordado, ya que se pretende incluir en el mismo sindicato a todo establecimiento de la industria o rama de la construcción que se dedique a las instalaciones de gas, gasoductos, eléctricas y de electricidad, incluyendo la generación de energía eléctrica, dicha actividad, pareciera a primera vista distinta a la del objeto inicial del sindicato, sin embargo actualmente la generación de energía eléctrica se puede realizar mediante plantas portátiles, producidas, manejadas y operadas por empresas del ramo de la construcción.

El sindicato alega que ello implica una intromisión en la vida interna de su organización, violando los artículos 357 y 359 de la Ley de la Materia.

Ante ello, el Gobierno contesta que a tutelad que se aplique la ley, ya que los sindicatos deben registrar las modificaciones de sus estatutos, los cuales deben ser coherentes conforma a su objeto social y dicha reforma desvirtúa el carácter original del sindicato, ya que su fin es el de la construcción.

Además, la misma Ley Federal del Trabajo es precisa en cuanto a la clasificación de los sindicatos y no contempla agrupaciones que comprendan dentro de su radio de acción dos o más ramas industriales. Hace notar, el Gobierno, a la OIT que este asunto aún se está *subjudice* y a la fecha del 27 de febrero de 2002, el Gobierno informó que el Juzgado Primero de Distrito en materia de Trabajo emitió sentencia de amparo el 31 de octubre de 2001 a favor del sindicato y la Subsecretaria del Trabajo y Previsión Social interpuso el recuso de revisión.

La libertad sindical, por tanto, es una figura que si bien se encuentra legalmente protegida, en la práctica ocasionalmente se presenta.

## **2.8. Personalidad Jurídica del Sindicato**

La personalidad jurídica es "la manifestación, la proyección en las normas jurídicas, de la persona ya sea como ser individual o colectivo. El concepto de personalidad se atribuye al sujeto de la relación jurídica para establecer la medida de sus aptitudes en acción, en tanto la persona es el sujeto, el centro de la personalidad".<sup>45</sup>

El sindicato obtiene personalidad jurídica cuando se constituye como tal, no importa que aún no esté registrada, esto es según la Ley Federal del Trabajo.

Registrar a un sindicato constituido es únicamente un control del Estado, se precisa en la obligación de exhibir los estatutos, el nombramiento de la mesa directiva, así como dar los informes correspondientes que solicite la autoridad del trabajo, comunicar los cambios que se hagan en los directivos y, finalmente, dar aviso sobre las altas y bajas de sus miembros. El registro de un sindicato será una condición suspensiva de la cual dependerá la capacidad jurídica del sindicato, para que este pueda realizar actuaciones y representar a sus agremiados para la defensa de sus derechos, más no hay disposición alguna que lo estipule.

Sin embargo, la misma Ley establece que los sindicatos podrán acreditar su personalidad únicamente con la certificación extendida por la

---

<sup>45</sup> GALINDO, GARFIAS, Ignacio. Derecho Civil. Porrúa. México. 1991. p. 320.

Secretaría de Trabajo y Previsión Social o bien por la Junta Local de conciliación y Arbitraje, sin haber una forma diferente de acreditación. Por tanto, prácticamente ningún sindicato podrá actuar sin conocimiento de su mesa directiva.

Se puede así determinar, que independientemente del registro, cualquier sindicato que se encuentre constituido, gozará de personalidad jurídica para todos los efectos que sean procedentes. La personalidad jurídica trae aparejada ciertos efectos, así tenemos que estos pueden ser:

- **Generales.-** Le otorga representación jurídica de todos los intereses y derechos de la comunidad. La persona, miembro de él, individualiza al sindicato, le da el carácter distintivo de cualquier otra agrupación humana.
- **En el campo del Derecho del Trabajo.** " la personalidad sindical esta viva en todo momento para actuar frente al capital y ante cualquier autoridad, en defensa de intereses colectivos de la comunidad obrera y en representación de cada uno de los trabajadores en defensa de los derechos que deriven de las relaciones individuales del trabajo".<sup>46</sup>
- **En el Derecho Público.-** Puede intervenir en la vida política nacional, siempre y cuando actúen dentro y para el orden jurídico, así mismo, integran organismos públicos que emiten resoluciones que ejercen, de cierta forma, influencia en la vida pública general.

---

<sup>46</sup> DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. p. 350.

- En el Derecho Privado.- existen limitantes para los sindicatos, en este campo, como es el que solo podrán adquirir bienes destinados al objeto de la institución y no podrán ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro.

Así como se adquiere la personalidad jurídica, ésta desaparece por dos motivos:

- La disolución del sindicato.
- La cancelación del registro.

**Puntos que se tratarán más adelante de forma detallada.**

Como ente dotado de personalidad, el sindicato goza de capacidad. La capacidad se define como esa aptitud que tiene una persona para adquirir derechos y obligaciones, y la posibilidad de ejercitarlos por sí mismo.

Hay dos tipos de capacidad: la de goce y la de ejercicio. La de goce es la aptitud que se tiene para ser titular de derechos y obligaciones. Por su parte, la de ejercicio es la aptitud para hacer valer esos derechos y cumplir obligaciones por sí mismo.

Ahora bien, las personas morales, en cuanto al ejercicio de su capacidad, se encuentran limitadas. Las limitaciones las encontramos en el Código Civil. Que menciona que las personas morales pueden ejercitar todos los derechos que sean necesarios para realizar en objeto de su institución, es decir, solo pueden ejercer los derechos necesarios para su fin.

De igual forma, otra de sus limitantes de capacidad de goce está en el estatuto, ya que una asociación civil no tiene capacidad alguna para realizar actos de carácter económico; así los sindicatos no tienen capacidad para desarrollarse en actos de comercio.

La Ley de la materia nos dice que los sindicatos tienen capacidad para:

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

## **2.9. Clasificación de los Sindicatos**

Hay varios criterios en cuanto a la clasificación de los sindicatos, entre ellos encontramos:

### **Según el grado de autonomía del sindicato frente al Estado:**

- Sistema corporativista.

“Consiste en el agrupamiento de sujetos por actividades de manera forzosa, haciendo coincidir, en su caso, dentro de los mismos grupos a patrones y trabajadores, bajo la dirección de cuadros designados por el Estado”.<sup>47</sup>

---

<sup>47</sup> Ídem. P. 662.

- Democracia Social.

Este tipo de forma supone un ejercicio de la libertad sindical, la autonomía sindical y el derecho de afiliación sindical, es decir, hay un respeto a las decisiones mayoritarias, ello obliga al Estado y a los empresarios a mantenerse al margen de las organizaciones sindicales.

#### **Atendiendo a la clase social de los miembros:**

- Clasista.

Agrupar únicamente a miembros de una misma clase social, sean ellos trabajadores o patrones.

- Mixto.

En él concurren tanto trabajadores como patrones. Vale la pena señalar que nuestra legislación estos no están reconocidos.

#### **Sindicación única o plural:**

- Sindicación única.

Supone que en cada región, empresa o industria hay solo un sindicato. Se puede observar en los sistemas totalitarios.

- Sindicación Plural.

Permite la formación de diferentes sindicatos con respecto a una misma unidad económica empresarial, para una industria o una región.

#### **Según su participación en la estructura Estatal:**

- Sindicato político.



"Implica que los trabajadores no se limiten a formular peticiones dirigidas a la obtención de mejores condiciones de trabajo, sino que, además, armados con una preparación política definida y, por regla general, vinculados a una organización política específica, persigan los fines de ésta, cualquiera que sea su tendencia".<sup>48</sup>

- Sindicato de gestión.

"Expresa la conformidad de los organismos sindicales con el sistema económico capitalista y la intención de lograr, dentro del sistema, mejores condiciones de trabajo".<sup>49</sup>

#### **Según su valor de honestidad:**

- Blancos o amarillos.

El patrón ejerce un control total sobre el sindicato, sus dirigentes no luchan por la defensa de los intereses de sus agromiados, ello a cambio de dádivas o favores.

- Rojos.

En él se actúa con total independencia del empresario.

#### **Por el número de sus miembros:**

- Sindicato mayoritario.

Se encuentra legitimado para celebrar el contrato colectivo de trabajo o bien para exigir de otra organización sindical, por vía jurisdiccional, su administración.

---

<sup>48</sup> Idem. P. 665.

<sup>49</sup> Idem. P. 667.

- Sindicato minoritario.

Tiene por regla general la barrera de la cláusula de exclusión de ingreso o separación. Mantiene una expectativa de derecho para llegar a ejercer la administración del contrato colectivo.

**Por sus elementos:**

- Sindicalismo horizontal.

Existe una posición igualitaria de los miembros en la esfera legal

- Sindicalismo vertical.

Se encuentra sometido a directivas absolutas y minuciosas del Estado, prolongadas a jerarquía interna.

**Clasificación legal:**

La Ley de la materia en sus artículos 360 y 361 establecen tres criterios en cuanto a los tipos de sindicatos de trabajadores y uno para los sindicatos de patrones. Así tenemos:

**Los sindicatos de trabajadores pueden ser:**

- Gremiales.-

Formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad, es decir, se toma el criterio de la actividad que realizan los trabajadores.

- De empresa.-

Están formados por trabajadores que prestan sus servicios en una misma empresa. El criterio que se utiliza es la actividad que realiza la empresa.

- **Industriales.-**

Conformados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial. También se utiliza el criterio de la actividad que realiza la empresa.

- **Nacionales de Industria.-**

Estos están integrados por los trabajadores que prestan sus servicios en una o varias empresas a la vez, que pertenezcan a una misma rama industrial, instaladas en dos o más Entidades Federativas. Aquí el criterio que se utiliza es el de la actividad que realiza la empresa y además el territorio.

- **De oficios varios.-**

Estos sindicatos sólo pueden constituirse cuando el municipio del que se trate, el número de trabajadores que lo integren, de una misma profesión, sea menor a veinte. Los trabajadores pueden ser de diferente profesión o actividad preponderante. En la práctica no se da. El criterio que se utiliza es el de la actividad del trabajador.

Por otra parte, los **sindicatos de patrones** pueden ser:

- **Locales.-**

Son sindicatos de patrones dedicados a una o varias ramas de actividades.

- **Nacionales.-**

Estos se encuentran formados por patrones de una o varias ramas de actividades en las distintas Entidades Federativas del país.

Sin embargo, los patrones han encontrados en otras formas de asociación, una mayor defensa a sus intereses, es el caso de las Cámaras de Comercio y de Industria, por ello, los sindicatos de patrones no han tenido un desarrollo en México.

## **2.10. Registro Sindical**

El maestro Néstor de Buen lo define como un "típico acto administrativo, mediante el cuál el Estado otorga a los sindicatos el reconocimiento de que han satisfecho los requisitos de ley".<sup>50</sup>

El registro se puede definir como un acto por medio del cuál, la autoridad reconoce, da fe y hace constar la constitución del sindicato. Los requisitos para la obtención del registro son: personales, de fondo y de forma.

**Requisitos personales** son los que estima la Ley Federal del Trabajo en cuanto al número de integrantes del sindicato. Tenemos que si es el caso de un sindicato de trabajadores, el número de integrantes debe ser de veinte, los cuales deben estar en servicio activo, y si el caso es de sindicato de patrones, debe estar conformado al menos por tres patrones. Los trabajadores de confianza se pueden sindicalizar, sin embargo, no pueden estar en el mismo sindicato que los demás trabajadores. Esto lo encontramos en los artículos 183 y 363 de la Ley Federal del Trabajo. Entre las limitantes de los miembros tenemos el hecho de que los menores trabajadores pueden ser parte del sindicato, no así de la Mesa Directiva. También es el caso de los trabajadores extranjeros.

---

<sup>50</sup> DE BUEN, Néstor. Ob. Cit. p. 700.

Los **requisitos de fondo** son aquellos que requiere un sindicato para registrarse, que integran el ser social del sindicato y los encontramos contemplados en el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo.

Tenemos pues que debe estar formado por trabajadores o por patrones. Si no esta conformada por patrones o trabajadores no se podrá considerar de manera alguna un sindicato, estaríamos ante la presencia de una asociación.

Otro requisito es que la finalidad primordial de esta asociación invariablemente sea el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses del trabajo. No importa que la asociación este conformada por patrones o trabajadores, si su fin principal no es el anterior, no podrá ser considerado sindicato.

Ahora bien, los **requisitos de forma**, como su nombre lo indica, son aquellos actos formales que servirán para constatar la realidad de los actos constitutivos del sindicato.

La Ley Federal del Trabajo en el artículo 365 condiciona el registro de los sindicatos a la entrega por duplicado de la documentación siguiente:

- Acta de Asamblea Constitutiva.
- Copia autorizada de los Estatutos.
- Acta de elección de la Directiva.

El Acta Constitutiva es el acto primario en el que los trabajadores se reúnen, es necesariamente democrático.

Los estatutos son la norma fundamental del sindicato. Son "el instrumento que expresa el objeto del negocio jurídico colectivo creador del sindicato" y agrega, Néstor de Buen "es 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".<sup>51</sup>

El Acta de elección de la Directiva, es el documento por medio del cual el sindicato, en asamblea, diferente a la de la constitución, elige de manera libre sobre quien recaerá la representación del sindicato.

Además de los requisitos antes mencionados, en la práctica es necesaria la presentación de algunos requisitos más, como lo es el nombre de cada uno de los trabajadores, el puesto que desempeñan, la fecha de ingreso, el salario que perciben y su domicilio, al igual que el nombre y domicilio del patrón, entre otros. De esta misma forma, es necesario que expresen claramente los objetivos del sindicato: el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses.

Las autoridades facultadas para la realización del registro de los sindicatos son dos:

Si el sindicato es de **tipo federal**, corresponde a la **Secretaría de Trabajo y Previsión Social**, Ella enviará a su vez la documentación a la **Junta Federal de Conciliación y Arbitraje**. El registro no se puede identificar según el órgano que realiza el registro, por que sí bien en uno la autoridad es de carácter administrativo, en el otro es de carácter jurisdiccional.

---

<sup>51</sup> Idem. P. 695.

La designación de los sindicatos de índole federal la encontramos en nuestra Carta Magna en el artículo 123, apartado A, fracción XXXI.

Los criterios para darle naturaleza federal a los sindicatos son:

- Según la actividad de la empresa o industria.
- Sí la empresa actúa en virtud de una concesión federal o contrato de esa misma índole.
- Si se realizan trabajos en zonas federales y aguas territoriales.
- Si por las dimensiones del sindicato no puede ser registrado ante autoridad local.

Los sindicatos de **tipo local** deberán registrarse en la **Junta Local de Conciliación y Arbitraje**, así, por exclusión, los que no estén dentro de los considerados sindicatos federales, serán locales.

En caso de que los requisitos se cumplan, la autoridad deberá otorgar el registro al sindicato que lo pide, evitando así la discrecionalidad de la autoridad. La autoridad debe revisar la documentación entregada y debe considerar varios puntos. Entre ellos es el hecho de que los trabajadores que constituyen el sindicato deberán estar en servicio activo o en su caso que los que su relación de trabajo haya sido rescindida o dada por terminada, estén dentro del periodo comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro y la fecha en que se otorgue éste. Que el objeto del sindicato este plenamente identificado como el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de sus miembros.

El registro podrá ser negado en los casos siguientes:

- Si el sindicato no tiene como objetivo el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de los miembros, sean estos trabajadores o patrones.
- Si el número con el que se constituyo es menor a veinte trabajadores en servicio activo, o menos de tres patrones.
- En caso de omisión en cuanto a la exhibición de documentación que compruebe los requisitos formales.

Hay ocasiones en que la autoridad del trabajo, ante la que se presenta la documentación necesaria para que se otorgue el registro, no resuelve dentro de los sesenta días siguientes a la presentación de la solicitud, los trabajadores miembros del sindicato pueden acudir a ella y requerirla para que la autoridad resuelva dentro de los tres días siguientes. En caso de que en ese tiempo la autoridad no resuelva, se presume que el registro existe. Se dice que el registro operará inmediatamente, para todos los efectos legales que procedan, para ello la autoridad deberá expedir una constancia dentro de los tres días siguientes. La figura del registro automático no ha operado, ya que la autoridad que no ha atendido la solicitud de los trabajadores solo se le podrá demandar la responsabilidad, más no la constancia de registro.

Cuando se pretende hacer uso de este registro, en la práctica, nunca se les reconoce ese derecho a los trabajadores.

Incluso la misma ley menciona que para acreditar el registro es necesaria la presentación del certificado expedido por autoridad



registradora, por tanto no será en ningún momento válido la simple presentación de copias, aun cuando cuenten con acuse de recibo.

En caso de que se niegue o no se conceda el registro a un sindicato, procede el amparo indirecto ante el Juez de Distrito que corresponda, ello por tratarse de una resolución dictada fuera de juicio y no un laudo en sí. Se considera una resolución emitida por las Juntas de Conciliación y Arbitraje que decide el fondo de los conflictos jurídicos o económicos, en este caso colectivo.

Al otorgarse el registro a un sindicato, se producen ciertos efectos, entre ellos están los siguientes:

- **Crea la presunción de que el sindicato satisface con los requisitos de fondo necesarios para su existencia. Presunción iuris tantum.**
- **Funciona como prueba de la personalidad jurídica del sindicato. Lo cual le permite funcionar como representante de los miembros que lo integran.**
- **Se le da a la mesa directiva elegida la facultad para representar a la institución ante cualquier autoridad, así como en las relaciones con los patrones.**

El registro de una organización sindical podrá ser cancelado, según la Ley Federal del Trabajo, únicamente por dos razones:

- **Por que el sindicato se diluya.**
- **Cuando el sindicato deje de cumplir con los requisitos legales.**

Para la cancelación, es necesario que se tramite, la misma, ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje y siempre será en vía jurisdiccional, quedando prohibida la disolución, suspensión o cancelación del registro por vía administrativa.

La cancelación no opera cuando los miembros del sindicato prestan sus servicios de forma temporal o eventual, ya que no se está alterando la naturaleza del sindicato. Tampoco opera la cancelación en caso de que no se celebre un contrato colectivo de trabajo, ya que ello no es una obligación.

En caso de que tenga lugar la cancelación del registro, tendrá como consecuencia el desconocimiento del sindicato como tal, perdiendo así los efectos ante la autoridad ya que no tendrá más capacidad de goce ni de ejercicio como persona moral legalmente constituida.

## **2.11. Estatutos**

Los estatutos son básicos en cualquier asociación, y como una asociación de trabajadores, en el sindicato constituyen su regulación básica. En ellos se marca el objeto y fin del sindicato, las facultades de sus representantes, como estará integrado el comité ejecutivo, la forma de afiliación, los derechos y obligaciones de sus agremiados, las causas de disolución, entre otras.

El maestro Néstor de Buen señala que el estatuto sindical "expresa el objeto del negocio jurídico colectivo creador del sindicato", agrega que 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".<sup>52</sup>

Para Guillermo Cabanellas, los estatutos son "una manifestación de voluntad que no reviste la naturaleza jurídica de los contratos, y si bien tiene el carácter de acuerdo, no están destinados a producir efectos en relaciones antagónicas y sí coincidentes; su finalidad esencial es establecer las normas de gobierno de su entidad, su desarrollo, fines y condiciones de acuerdo con las cuales debe desenvolverse, produciendo efecto jurídico para las personas que pertenecen a la asociación, tanto en el presente como en el futuro, como igualmente para aquellas otras que sin participar en la entidad entran en contacto con ésta".<sup>53</sup>

Teniendo en cuenta que un sindicato no puede funcionar sin los estatutos, se considera que los estatutos tienen el carácter de esencial. Así el sindicato no es posible la existencia o funcionamiento de un sindicato si no hay estatutos previos. Esta es una postura adoptada por varios autores. Sin embargo, existe una segunda postura que no le da al estatuto el carácter de esencial.

Antes de que el primer estatuto se apruebe, es necesaria la existencia de un sindicato, ya que si no hay sindicato no hay quien apruebe los estatutos.

Al respecto Cabanellas dice "los estatutos formulan normas fundamentales que sirven para el desenvolvimiento de una entidad ya concretada, con vida propia: son la ley mayor del sindicato, la que orienta

---

<sup>52</sup> Ídem. P. 695.

<sup>53</sup> CABANELLAS, Guillermo. Ob. Cit. pp.174-175.

su desarrollo, marca sus fines y limita la capacidad; fundamentan su existencia y al mismo tiempo, la legitiman".<sup>54</sup>

En ella el sindicato nace por acuerdo de los miembros, los cuales a su vez, después aprobaran o no los estatutos y nombraran a su mesa directiva. Dentro de los **estatutos** se deberá contener lo siguiente:

- **Denominación.**

La cual debe ser una que la identifique y distinga de los demás.

- **Domicilio**

Será el lugar en el que la clase trabajadora se reúna, donde podrán tratar los asuntos que les afecten, de esta misma forma, será donde se les puede notificar cualquier resolución judicial o administrativa. ya sea por las actividades gremiales en sí o por pertenecer a una misma empresa.

- **Objeto**

No puede ser uno diferente al que ha quedado ya señalado anteriormente y este será siempre el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses.

- **Duración**

Se debe de especificar la duración del sindicato, ya sea que se haya constituido por tiempo determinado o por obra determinada. En caso de

---

<sup>54</sup> *Idem.*

que esta no se señale, se entenderá que su duración es por tiempo indeterminado.

- Condiciones de admisión de los miembros.

Se refiere a que se debe en cierta forma limitar los derechos básicos de la persona humana.

- Obligaciones y derechos de los asociados.

En este apartado se enumeraran a que timen derecho los agremiados y además cuales son sus obligaciones, sin embargo no deben de sobrepasar el marco legal vigente.

- Motivos del procedimiento de expulsión.

En caso de expulsión de alguno de los miembros es necesario que la asamblea se reúna, ello para efecto de conocer de la expulsión.

En el caso de que el sindicato este integrado por secciones, sólo se reunirá la sección correspondiente, pero el acuerdo de expulsión deberá someterse a la decisión de los trabajadores de cada una de las secciones que integre el sindicato.

La persona que sea el afectado o afectada, tiene derecho a ser oído en defensa, esto lo deberá establecer el mismo estatuto.

Se conocerá de las pruebas que sirvan de base para el procedimiento, así como las del afectado.

Los trabajadores no se podrán hacer representar ni emitir su voto por escrito.

La expulsión deberá ser aprobada por la mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato. Sólo se podrá decretar la expulsión en los casos que estén expresamente consignados en los estatutos.

- Correcciones disciplinarias.
- Forma de convocar a asamblea, quórum requerido y época de celebración de las ordinarias.
- Mesa directiva. Número de personas que la integran. Elección de los miembros. Periodo de duración.
- Normas para la administración, adquisición y disposición de los bienes patrimonio del sindicato.
- Forma de pago y monto de las cuotas sindicales.

Hay que señalar que debe existir una limitante en cuanto a las cuotas sindicales.

A este respecto, Euquerio Guerrero menciona " es conveniente limitar la cuantía de las cuotas sindicales, para evitar descuentos excesivos, muy perjudiciales a la economía del trabajador".<sup>55</sup>

- Época de presentación de cuentas.

---

<sup>55</sup> GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Porrúa. México. 1979. p.308.

- Normas para la liquidación del patrimonio sindical.
- Las demás normas que apruebe la asamblea.

Los estatutos no tienen una limitante, pueden establecerse por los miembros del sindicato de manera libre, respetándose siempre el principio de la libertad sindical. En cuanto a la aplicación de las sanciones, encontramos una pequeña limitante, es el hecho de que siempre se debe de cumplir con la garantía de legalidad y de audiencia. Además encontramos también que la mesa directiva está obligada a rendir cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio sindical, no siendo dispensable, debe hacerse por lo menos cada seis meses. Una vez aprobados los estatutos redactados es necesario que se levante un acta de asamblea constitutiva, se presenta ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, en caso de ser Federal, o ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, en caso de competencia local, para su registro.

Se podrán modificar los estatutos siempre y cuando exista acuerdo en la asamblea, no importa que se hubiera acordado previamente que no se modificarían esos estatutos, dicha disposición sería nula, por que no se puede renunciar en el presente a derechos futuros. En caso de que existiere una modificación, el sindicato tiene la obligación de notificar a la autoridad competente en un término de diez días, las modificaciones, teniendo que acompañar por duplicado copia de las respectivas actas.

El libre ejercicio del derecho de constituir sindicatos y de afiliarse a los mismo implica la libre determinación de la estructura y a la composición de estos sindicatos y la legislación nacional solo asienta las condiciones formales que deben respetar los estatutos y no es necesaria

la aprobación previa de las autoridades públicas para entrar en vigor respetando así los principios básicos de la libertad sindical.

Los sindicatos, entre sus derechos, tienen la posibilidad de emitir sus reglamentos.

Una definición de reglamento nos la da Juan García Avellán, es "norma dirigida especialmente a la organización interna del sindicato, desde el punto de vista de su funcionamiento administrativo"<sup>56</sup>

Los reglamentos sirven para que los estatutos tengan mayor flexibilidad en cuanto a la aplicación práctica. Podrá funcionar el sindicato sin el establecimiento de un reglamento, ya que ello depende de la complejidad de la organización.

## **2.12. Obligaciones y Derechos**

Dentro de los derechos del sindicato encontramos:

- Utilizar la denominación elegida y a reservarse el empleo de la misma.
- Peticionar en defensa de los intereses profesionales.
- Fundación de instituciones de previsión y asistencia social.
- Establecimiento de colonias de vacaciones, comedores, sanatorios, hospitales, farmacias y todo tipo de servicio

---

<sup>56</sup> GARCÍA AVELLAN, Juan. Ob. Cit. p. 215.



social que su fin sea el elevar la cultura, preservar la salud y mejorar el nivel moral y material de los trabajadores.

- Organizar, fomentar y promover la formación de cooperativas y sociedades de producción, de consumo, de crédito y de vivienda.
- Promover la instrucción general y profesional de los que lo integran.
- Imposición de cuotas a sus afiliados.
- Ejercer todo acto que no le este prohibido, siempre y cuando sea en cumplimiento de sus fines.
- La defensa y representación, ante el Estado y los empleadores, los intereses profesionales.
- La defensa de los intereses individuales de cada afiliado ante la justicia o como tercerista, si el asunto puede afectar a la actividad o categoría profesional.
- La participación en organismos estatales de ordenación del trabajo y de la Seguridad Social.
- A intervenir en negociaciones colectivas. Celebrar o modificar pactos o convenios colectivos, así como denunciar su incumplimiento.
- Contribuir en el cumplimiento y perfeccionamiento de la legislación de la materia.

- **Coadyuvar con el estado, como órgano técnico y consultivo, estudiando y buscando una solución a los problemas concernientes a la profesión.**
- **Constituir patrimonio de afectación destinado a mutuales, proveedurías y servicios sociales.**
- **Demandar a terceros por prestaciones o compromisos no cumplidos.**
- **Excluir a los afiliados que incurran en alguna de las faltas previstas en los estatutos y que esté sancionada con expulsión.**

**Paralelamente encontramos sus obligaciones, son las siguientes:**

- **Proporción de informes solicitados por las autoridades de trabajo, siempre y cuando se refieran a su actuación como sindicatos.**
- **Comunicar a la autoridad, ante la cual se encuentren registrados, dentro de un término no mayor a diez días, los cambios en la directiva y las modificaciones realizadas a los estatutos, acompañando por duplicado copia autorizada de las actas respectivas.**
- **Informar a la autoridad, al menos cada tres meses de las altas y bajas de sus miembros.**

Ello es con el fin de que las autoridades competentes sepan sobre el funcionamiento de los sindicatos, evitando, de esta manera, que se alejen de sus objetivos: el estudio, la defensa y el mejoramiento de sus intereses.

La autoridad, sin embargo, no puede intervenir de manera alguna en la vida interior del sindicato, ya que ello se entendería como una intromisión a la libertad sindical.

Como podemos observar, no hay obligación alguna por parte del sindicato para con sus miembros, su responsabilidad radica en la defensa de sus derechos individuales.

Los agremiados también gozan de derechos y de obligaciones. Los derechos los podemos dividir en directos e indirectos. Los directos son aquellos que derivan de los estatutos y también de los beneficios logrados por las actividades de los sindicatos.

Entre los que derivan de los estatutos encontramos:

- Participación en la vida del sindicato.
- Concurrencia a asambleas.
- Emitir voto en las decisiones de la asamblea.
- Poder ser votado para cualquiera de los puestos sindicales.
- Desempeño del cargo para el que fuese elegido.

- Exigir el cumplimiento de los estatutos u de los reglamentos sindicales.
- Requerir la rendición de cuentas.
- A fin de reclamar el cumplimiento de sus derechos individuales, exigir la intervención del sindicato, ya sea ante el empresario o ante la autoridad del trabajo.

Por otra parte, los que derivan de los beneficios de la acción sindical, en ellos están las diferentes condiciones de trabajo logradas por los sindicatos y plasmados en los contratos colectivos de trabajo y en los contratos-ley, dichas normas adquieren el carácter de obligatorias para los trabajadores y para sus empleadores, la condición para que estas normas tengan la obligatoriedad, es que se debe pertenecer al sindicato. Las obligaciones de los asociados no existen como disposición específica, sin embargo, de lo anterior se puede deducir que la obligación única a la que se enfrentan es la de cumplir con su comunidad, respetar los estatutos y los reglamentos emitidos por el sindicato.

De ésta manera, tenemos que tendrán la obligación de:

- Pagar las cuotas sindicales ordinarias.
- Abstenerse de realizar actos que perjudiquen a la comunidad.
- Concurrir a las asambleas, votar las decisiones, desempeñar las comisiones, entre otras.

- Acatar los acuerdos de las asambleas y directiva, siempre y cuando sean dictadas conforme a la ley y a los estatutos.

### **2.13. Órganos que lo integran**

Cualquier persona moral necesita de órganos que lo integren, los cuales son representativos de la voluntad de las personas físicas que la integran, esto con el fin de la realización de sus objetivos.

Un sindicato se integra por dos órganos: la asamblea y la directiva. La asamblea se considera el órgano supremo de decisión del sindicato, es en ella en donde los agremiados se reúnen y deliberan sobre los diferentes asuntos existentes. La asamblea puede ser ordinaria cuando se ocupan de asuntos necesarios al funcionamiento del sindicato, su realización, en lo referente a tiempo en que habrán de realizarse, forma de convocatoria y quórum necesario, estará estipulado en los mismos estatutos.

Hay una excepción en caso de que no se convoque a asamblea prevista en los estatutos por parte de la directiva, los trabajadores que representen al menos el treinta y tres por ciento de los miembros de la sección o del sindicato, podrán solicitar a la asamblea a que convoque a asamblea, teniendo ésta que hacerlo en un término de diez días, si no lo hiciera, los mismos solicitantes podrán realizar la convocatoria. Para que la asambleas se lleve a cabo, será necesario que se presenten las dos terceras partes de los miembros del sindicato o sección, esto para que se sesione y se adopten resoluciones, las cuales deben estar aprobadas por al menos por el cincuenta y uno por ciento del total de miembros del sindicato.

La directiva es quien realiza la administración del sindicato, representa al mismo y también es quien lleva a cabo los acuerdos de la asamblea. En cuanto a su duración, esta deberá ser plasmada previamente en sus estatutos.

El nombramiento de la directiva se hace por medio de asamblea. Su fin es el de dirigir el estudio y defensa de la clase obrera, buscando el mejoramiento de los intereses del trabajo.

Su obligación es la de rendir cuenta detallada sobre la administración patrimonial del sindicato, esto se debe hacer al menos cada seis meses, siendo no dispensable esta obligación. El fin de esta rendición de cuentas es la de evitar cualquier tipo de corrupción dentro de la organización sindical.

La ley no determina de que forma estará estructurada la directiva, únicamente señala que en los estatutos se establecerá el número de miembros.

En caso de que un miembro de la directiva sea despedido por causas imputables al patrón o por causa de éste, no será motivo para que la persona deje de formar parte de la directiva, salvo que los estatutos determinen lo contrario, ello con el fin de evitar cualquier intromisión por parte del empresario en la vida del sindicato.

En la práctica, la directiva esta integrada por comisiones, unas de carácter temporal y otras permanente.

La representación del sindicato la ejerce de manera directa su secretario general, o bien por la persona designada por la directiva,

teniendo en cuenta que los estatutos pueden determinar alguna otra disposición al respecto.

Encontramos también restricciones en cuanto a las personas que integran la directiva. Tienen prohibido formar parte de ella:

- Los menores.

Esto es por que no se les puede dar la facultad en una asociación a alguien que por ley general no tiene poder de decisión.

- Los extranjeros.

Esto es para evitar alguna controversia en cuanto a la toma de decisiones, que se apreciará que es contra los nacionales.

#### **2.14. Prohibiciones**

Los sindicatos tiene como fin único y primordial el mejoramiento, estudio y defensa de sus agremiados, por ello encontramos algunas restricciones, esto con el fin de que no se desvíen de sus intereses en particular. Sus prohibiciones son claramente establecidas en la ley de la materia y son:

- No intervenir en forma alguna en asuntos de carácter religioso.
- Abstenerse de la realización de actos de comercio con fines lucrativos.

La no realización de actos de comercio con fines de lucro, no los exime de la posibilidad de la realización de dichos actos, pero con fines diferentes a la expectativa de obtener un beneficio de carácter económico.

## **2.15. Cancelación y Disolución**

En el supuesto de que un sindicato deje de existir, estaremos en presencia de la disolución. La disolución es la forma en que las personas morales mueren, es cuando "la interdependencia profesional acaba; los asociados pierden la conexión social anterior, aún cuando pueda conservar los lazos de colegas; el centro asociativo pasa a tener otro destino y los bienes de la asociación se transmiten a otras manos".<sup>57</sup>

La Ley Federal del Trabajo reglamenta la disolución sindical. Uno es el artículo 37i fracción XIV, el cual señala que los estatutos contendrán las normas para la liquidación del patrimonio sindical, en el supuesto que los estatutos no determinen como se llevará a cabo dicha disolución, la Federación o confederación será la encargada de determinar esa cuestión y a falta de las anteriores, el Instituto Mexicano del Seguro Social. Por otro lado, el artículo 379 determina que un sindicato se disolverá por: causa voluntaria y por causa necesaria.

El primero es cuando los miembros del sindicato así lo consideran necesario y lo aprueban. La causa necesaria es cuando en la redacción de los estatutos se fijó un tiempo determinado de existencia del sindicato, así que al término de ese plazo, el sindicato perece.

---

<sup>57</sup> CABANELLAS, Guillermo. Ob. Cit. p. 208.



Cuando tenga lugar la disolución, es necesario hacer del conocimiento de la autoridad registral, ello, para que se lleve al cabo la cancelación del registro correspondiente. La disolución no afecta de manera alguna a las condiciones de trabajo existentes, ya que ellas continuarán vigentes para los trabajadores que presten sus servicios en la empresa o establecimiento.

Estás son las únicas causas de disolución, no se podrá dar por vía administrativa, lo mismo será para la suspensión y para la cancelación.

## **2.16. Federación y Confederación**

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos permite la existencia de las federaciones y confederaciones en su artículo 123, al mencionar que los tanto los obreros como los empresarios, tendrán derecho a colegiarse en defensa de sus intereses respectivos, fíjase lugar a sindicatos, asociaciones profesionales, entre otras.

Tanto las federaciones como las confederaciones se regirán por las mismas normas de los sindicatos que les sean aplicables. La federación la constituyen organizaciones sindicales, no trabajadores en lo individual.

La confederación está integrada por sindicatos, particularmente nacionales y federaciones.

El maestro Mario de la Cueva nos da dos definiciones, una formal y la otra de carácter sustancial. La definición formal es que tanto las federaciones como las confederaciones "se constituyen para el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses y derechos de la clase trabajadora".<sup>58</sup>

---

<sup>58</sup> DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. p. 367.

De lo anterior nos damos cuenta de que el fin de estas asociaciones es el mismo que persigue el sindicato y se toma en cuenta, además, las necesidades e ideales de la clase trabajadora, son organismos que representan al movimiento obrero. En cuanto a la definición sustancial nos dice que las federaciones y confederaciones "son la cúspide de las organizaciones obreras que tiene como misión el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses del trabajo y la preparación de un mundo mejor para todos".<sup>59</sup>

"Las federaciones y confederaciones pueden definirse como uniones de organizaciones sindicales, constituidas para el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses comunes a los trabajadores o patrones"<sup>60</sup>, es la definición otorgada por Eusebio Ramos.

Para la formación de federaciones, como de confederaciones, es necesario el cumplimiento de ciertos requisitos, referentes al fondo, a la forma y a los miembros.

Los requisitos de fondo son:

- Formarse con sindicatos obreros o empresariales.
- Su fin será la lucha en defensa del trabajo.

El derecho de exigir, negociar y celebrar los contratos colectivos y los contratos ley, así como el emplazamiento a huelga, seguirá siendo facultad única del sindicato. Las federaciones y confederaciones estarán

---

<sup>59</sup> Idem.

<sup>60</sup> RAMOS, Eusebio. Ob. Cit. p. 94.

encaminadas al estudio de los problemas de trabajo, dar apoyo, tanto de índole moral como económico, a los sindicatos en caso de que hubiere diferencias o conflictos con la empresa.

Por su parte, los requisitos de forma son:

- Registro ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social. A la cual se presentará la copia autorizada del acta constitutiva, una lista en donde se plasmen las denominaciones y domicilios de sus miembros y copia de los estatutos, que a su vez señalarán: denominación y domicilio de sus miembros constituyentes, condiciones y adhesión de nuevos miembros y forma en que sus miembros estarán representados en la directiva y en las asambleas; y por último copia del acta de asamblea autorizada en que se eligió ala directiva.

Al igual que los sindicatos tienen asamblea y directiva elegidas democráticamente.

El patrimonio está integrado por las cuotas otorgadas por los sindicatos y las federaciones, igualmente lo referente a las cuotas lo estipulará directamente los estatutos.

La formación es de forma colectiva, por tanto, en cuanto a las cuotas, los miembros pertenecientes a un sindicato no tiene que hacer aportación alguna, así no se les podrá hacer descuento alguno a los trabajadores en sus salarios para cubrir el pago de dichas cuotas.

En cuanto a los miembros, las federaciones y confederaciones están integradas por personas morales, es decir, actúan como miembros

constituyentes. No se determina específicamente el número de organizaciones necesarias para la constitución de una federación o confederación, así que bastará con que dos sindicatos acuerden y será una federación y de que dos federaciones o una federación y un sindicato nacional se conjunten para que una confederación tenga lugar.

## **2.17. Contrato Colectivo de Trabajo**

En el Derecho del Trabajo, la institución del contrato colectivo es la más importante de todas. Constituye una verdadera fuente de derecho común que constantemente lo modifica y lo transforma.

El contrato colectivo de trabajo es "un as de los contratos individuales de una misma empresa. El contenido de los diferentes contratos individuales forma la suma del colectivo y le da vigor, en virtud de la representación sindical frente a la clase patronal".<sup>61</sup>

La unión de las obligaciones individuales las contrae el sindicato, por lo que adquiere la facultad de examinar a los sindicalizados para que ocupen los puestos y puedan servir con eficiencia. La rescisión del contrato debe ser de común acuerdo entre el empleador y el sindicato o bien por resolución de la autoridad laboral. Con ello resulta que el Estado es en cierto modo parte de dicho contrato, ya que debe vigilar que no se incluyan en él condiciones de trabajo contrarias al orden público y tampoco a la orientación económica y social del Estado, ya que el contrato colectivo tiende a generalizarse en grandes zonas industriales.

La finalidad del contrato colectivo es la de convenir las condiciones de trabajo de cada uno de los miembros del sindicato. Las cuales se encuentran perfectamente limitadas y garantizadas en la ley. La constante

---

<sup>61</sup> DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. p. 217

tendencia del contrato colectivo viene a resultar de gran ayuda tanto a la ley como a los reglamentos.

"El contrato colectivo también especifica la forma en que las relaciones del sindicato y del patrón deben llevarse y fija el número de representantes y delegados que en cada caso llevarán poder de la colectividad para la resolución de los distintos asuntos laborales".<sup>62</sup>

El contrato colectivo de trabajo, tal como se encuentra en la Ley de la materia vigente, se conserva en sus aspectos fundamentales, constituyendo una figura jurídica especial, por cuanto es la fuente del Derecho regulador de las relaciones entre los trabajadores y la empresa y debe ser considerado como fuente de Derecho objetivo para las relaciones de derecho individuales y colectivas. La Ley Federal del Trabajo en su artículo 386 expresa: que el contrato colectivo de trabajo es un convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadoras y uno o varios de patrones cuyo objeto es el de establecer las condiciones según las cuales se presentará el trabajo en una o varias empresas o establecimientos.

Atendiendo a la definición citada, se deduce que el sindicato de trabajadores es parte fundamental y necesaria para la celebración del contrato colectivo de trabajo. Por otra parte, las coaliciones obreras carecen de derecho para exigir la firma de dichos contratos y si lo hacen dicha petición deberá ser desechada. Tampoco los trabajadores individualmente considerados pueden solicitar la firma de dichos contratos.

---

<sup>62</sup> Ibidem, p. 92.

La Ley Laboral señala que el patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá la obligación de celebrar con él, cuando así lo solicite, un contrato colectivo. En el caso de que el patrón se negase a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga.

En teoría, los contratos colectivos de trabajo pueden hacer nacer a la vida jurídica por dos vías; la ordinaria y la de huelga. Por la vía ordinaria cuando los sindicatos que exigen la firma del contrato carecen de mayoría; por medio de la huelga cuando representa a la mayoría, es decir, a la mitad más uno de los trabajadores de la empresa. En la práctica los sindicatos siempre solicitan la firma del contrato por la vía de huelga.

Si en una empresa existe un contrato colectivo de trabajadores firmado por un sindicato de empresa o de industria, los sindicatos gremiales podrán exigir la firma de otro contrato en representación de sus propios trabajadores, siempre que el número de sus afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que formen parte del sindicato de empresa o de industria. Por tanto en una empresa podrán existir varios contratos colectivos de trabajo.

Es condición primordial que el contrato colectivo de trabajo deba celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Deberá hacerse por triplicado para entregar un ejemplar a cada una de las partes y otro tanto a la Junta de Local de Conciliación y Arbitraje y en su caso a la Junta Federal.

El contrato surtirá efectos legales desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubiesen convenido

fecha distinta. Los preceptos anteriores los regula el artículo 390 de la Ley Federal de Trabajo.

El contrato colectivo debe contener:

- Los nombres y domicilios de los contratantes;
- Las empresas y establecimientos que abarque;
- Su duración a la expresión de ser por tiempo determinado o por obra determinada;
- Las jornadas de trabajo;
- Los días de descanso y vacaciones;
- El monto de los salarios;
- Las cláusulas relativas a capacitación y adiestramiento de los trabajadores de la empresa o establecimiento que corresponda;
- Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se debe impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento;
- Las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que deban integrarse de acuerdo con ésta Ley; y
- Las demás estipulaciones que convengan las partes.

Ello constituye el elemento normativo del contrato colectivo, es decir, la esencia del mismo.

El contrato colectivo de trabajo no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las que contienen los contratos previos. Para la revisión del contrato colectivo se observarán las normas siguientes:

- Si se celebró por un solo sindicato de trabajadores o por un solo patrón, cualquiera de las partes podrá solicitar su revisión.
- Si se celebró por varios sindicatos de trabajadores, la revisión se hará siempre que los solicitantes representen el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los miembros de los sindicatos, por lo menos; y
- Si se celebró por varios patrones, la revisión se hará siempre que los solicitantes tengan el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los trabajadores efectos por el contrato, por lo menos.
- El contrato colectivo de trabajo termina cuando:
  - Por mutuo consentimiento;
  - Por terminación de la obra; y
  - En los casos del Capítulo VIII de éste Título; por cierre de la empresa o establecimiento, siempre que en éste último caso



el constato colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento.

" En el contrato colectiva de trabajo se sintetizan los esfuerzos y las inquietudes de los trabajadores organizados en sindicatos. Y rompe cualquier privilegio del patrón a favor de uno o algunos trabajadores y las condiciones de trabajo se aplican con sentido de igualdad a todos los trabajadores. Es la democratización de las condiciones de trabajo en la empresa".<sup>63</sup>

Así, el contrato colectivo de trabajo, es un gran logro alcanzado por la clase trabajadora nacional.

## **2.18. Huelga**

En nuestro país tiene prestigio la tesis de que la huelga constituye un acto jurídico en el sentido tradicional. Inclusive el legislador así lo califico al afirmar, en la exposición de motivos de la Ley de 1970, que en el Derecho Mexicano la huelga es un acto jurídico reconocido y protegido por el derecho, cuya esencia consiste en la facultad otorgada a la mayoría de los trabajadores de cada empresa o establecimiento para suspender los trabajos hasta obtener la satisfacción de sus demandas.

El derecho de huelga es el medio más eficaz por el cual se pretende persuadir al patrón para que cumpla con las demandas de los trabajadores. Es el derecho fundamental de la clase trabajadora, irrestricto e irrenunciable.

---

<sup>63</sup> DÁVALOS. José. Ob. Cit. p. 81.

Las huelgas generalmente son el resultado de un descontento y constituyen una legítima reacción contra la explotación patronal. Proliferan cuando el patrón es el único titular de los derechos y los trabajadores, por su parte, de las obligaciones.

La Ley define a la huelga como la suspensión temporal del trabajo que se lleva a cabo por una coalición de trabajadores.

El titular del derecho de huelga no es el sindicato de trabajadores, sino la coalición mayoritaria de trabajadores atendiendo al principio de quien tiene lo más tiene lo menos. Para que una huelga pueda ser declarada existente, es necesario que cumpla con los **requisitos de fondo, de forma y de mayoría**. La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje ha considerado ocioso declarar los movimientos de huelga estimando que desde el momento que la huelga estalla tiene a sí favor la presunción de existencia y sólo si se solicita la declaración de inexistencia de huelga se resuelve al respecto.

La huelga existente será aquella que satisfaga los requisitos marcados por la ley y persigue ciertos objetivos. Así la huelga legalmente existente, será aquella que cumpla con las disposiciones siguientes:

- Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los Derechos del trabajo con los del capital;
- Obtener del patrón o patrono la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia.

- Obtener de los patronos la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia.
- Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimiento en que se hubiese sido violado.
- Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades.
- Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en los apartados anteriores; y
- Exigir la revisión de los salarios contractuales.

Nuestra Carta Magna señala que las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir un equilibrio entre los diversos factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos es obligatorio para los trabajadores dar aviso con diez días de anticipación, a la junta de Conciliación y Arbitraje de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. También nos especifica que los trabajadores tendrán derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes, así como hacer uso del derecho de huelga, respecto de una o varias dependencias de los poderes públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos consagrados . Las huelgas y los paros se reconocen como derecho de los obreros así como de los patronos.

Cuando los conflictos adquieren gravedad, puede originarse un estado de "huelga, que consiste en la acción conjunta de los trabajadores para suspender las actividades de una empresa o de un grupo de

empresas para alcanzar alguna de las finalidades que la ley establece que motivan al estado de huelga".<sup>64</sup>

El reconocimiento del derecho de huelga fue una gran conquista revolucionaria, cristalizándose en la Constitución de 1917, los enemigos de éste derecho han sostenido que la suspensión de los trabajadores implica un paso de moda en el cumplimiento del contrato de trabajo. Argumentando que este derecho mal encaminado puede transformarse en derecho de los trabajadores para incumplir sus obligaciones contraídas, a romper sus compromisos contractuales, por lo cual la huelga resulta un hecho antijurídico. Dicha objeción se ha contestado con el principio de la libertad y del trabajo; ya que nuestra Constitución nos da el derecho al trabajo y la no ejecución de ese derecho, solo se usa para mejorar las condiciones laborales.

La huelga es la medida que cumple o no con los elementos materiales o formales necesarios y aún constituyendo un derecho podrá ser:

- Legítima y legal, cuando concurren los elementos materiales y formales necesarios para definirla como tal.
- Legítima, pero ilegal; cuando faltan los supuestos formales requeridos por el ordenamiento.
- Ilegítima o ilegal, cuando faltan los supuestos materiales y formales.

---

<sup>64</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Ob. Cit. p. 143.

- **llegítima, pero legal; suponiendo que formalmente la huelga se hubiese planteado con arreglo a las prescripciones legales, pero estuviese viciada en su interna significación, adoleciendo de la ausencia o supuestos materiales que la definen.**

**En realidad el derecho de huelga consiste en la facultad de un grupo social de suspender el trabajo de una empresa o establecimiento. Dicho ejercicio constituye un acto jurídico en sí, ya que esta dirigido a la producción de objetos materiales; la suspensión de labores. El fin mediato de dicho acto es el de presionar al patrón para obtener la satisfacción de un interés colectivo.**

**En cuanto a su titular, el derecho de huelga no constituye un derecho individual, es un derecho colectivo. Ello significa que su ejercicio no puede atribuirse a un trabajador en lo particular, sino al grupo que la realiza.**

## **CAPITULO TERCERO**

### **MARCO JURÍDICO DE LOS SINDICATOS**

Las leyes mexicanas regulan la figura del sindicato, en la Constitución, como ley fundamental y en la Ley especializada en la materia, Ley Federal del Trabajo.

Ahora bien, enunciaremos los artículos referentes al tema que nos ocupa.

#### **3.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**

Nuestra Constitución Política, siendo el fundamento de donde derivan las demás leyes, contemplan los derechos fundamentales de los mexicanos. En ella encontramos determinados artículos relacionados directamente con el tema que nos ocupa.

Entre ellos tenemos el artículo quinto, noveno, setenta y tres y ciento veintitrés.

##### **3.1.1. Libertad de Trabajo**

Pertenece a las garantías individuales de libertad, y está contemplado en artículo quinto constitucional. La libertad es inseparable de la naturaleza humana, es un elemento esencial de la persona.

En un primer principio histórico debió haber existido una libertad de trabajo, por la situación de igualdad en la que se encontraban los seres humanos. Esto con el paso del tiempo fue cambiando a medida que la sociedad evolucionaba.

La persona se traza ciertos objetivos o fines que estriban en su bienestar, de esta misma forma el individuo crea o escoge los medios que estima los más idóneos para lograr ese objetivo. La libertad es en términos genéricos una cualidad inseparable de la persona humana, por ello cada persona es libre de proponer los fines que considere necesarios para su bienestar.

La libertad se define como "la potestad propia de la persona humana de elegir fines y medios vitales"<sup>64</sup>. La podemos encontrar en dos aspectos según el ámbito en el que se despliega:

- **Libertad subjetiva.- se buscan objetivos o fines específicos, que sólo recaerán en la persona, sin trascendencia objetiva.**

- **Libertad social es aquella que trasciende a la realidad. "Es una potestad genérica de actuar, real y trascendentemente, de la persona humana, actuación que implica, en síntesis, la consecuencia objetiva de fines vitales del individuo y la realización práctica de los medios adecuados para su obtención".<sup>65</sup>**

Esa libertad social la ejerce la persona al fijarse metas y objetivos, pero el ejercicio de esa libertad no es absoluto, tiene restricciones y limitaciones. Dichas restricciones las establece la jurisdicción o la administración, determinando en que momento se vulnera el interés social o estatal.

---

<sup>64</sup> BURGOA ORIHUELA, Ignacio. Las Garantías Individuales. Porrúa. México. 1996. p. 304.

<sup>65</sup> Ibidem. p. 304-305.

Nuestra Constitución reconoce libertades en relación con cada facultad en específico. Las que nos ocupan en este momento son las que a continuación describimos:

La **libertad de trabajo** consagrada en el artículo quinto constitucional, es una de las libertades que más ayudan a realizarse a la persona como tal. Generalmente las personas se desarrollan en actividades que les agrada y de esta forma ayudan a conseguir un fin específico. En el momento que una persona labora en una actividad que no le complace, evita el desenvolvimiento de su personalidad.

Así el artículo quinto señala:

**ARTÍCULO 5-** "A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de ésta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

La ley determinará en cada Estado cuáles son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo.

Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123. en cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas y los jurados, así como el desempeño de los



cargos concejiles y los de elección popular, directa o indirecta. Las funciones electorales y censales tendrán el carácter de obligatorio y gratuito, pero serán retribuidas aquellas que se realicen profesionalmente en los términos de ésta Constitución y las leyes correspondientes. Los servicios profesionales de índole social serán obligatorios y retribuidos en los términos de la ley y con las excepciones que ésta señale.

El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona por cualquier causa.

Tampoco puede admitirse convenio en que la persona pacte su proscripción o destierro, o en que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.

El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles.

La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona".

Hay, por tanto, una limitación en cuanto al objeto del trabajo. La actividad que se desarrolle debe ser lícita, es decir, que "no contravenga las buenas costumbres o las normas de orden público".<sup>66</sup>

Esta limitación es extensiva a todo gobernado, independientemente de su raza, sexo, edad, etcétera.

---

<sup>66</sup> Ibidem. p. 312.

La autoridad administrativa no tiene derecho alguno a restringir a cualquier persona el ejercicio de la libertad de trabajo, salvo que exista una disposición legal al respecto.

Otra de las limitaciones es en cuanto al ejercicio de las funciones públicas, como es en el de las armas, de jurados, de elección popular, entre otros. Estos se tendrán que ejercer aún cuando la persona no otorgue su voluntad.

Hay trabajos que por su índole será necesaria la presentación de título profesional, la ley determina cuales serán esos casos.

Las limitaciones que más nos interesan a nosotros son las que tiene éste artículo con respecto al artículo 123 Constitucional. En él se establecen varias limitaciones en cuanto al desarrollo e trabajo, bien es cierto que es un artículo de carácter social, lo cual no implica el tener restricciones en materia individual. Entre las limitaciones con las que nos encontramos, tenemos:

- Los menores de doce años no podrán trabajar o ser sujetos de un contrato de trabajo.
- Los menores de dieciséis años no pueden desempeñar ninguna actividad insalubre, prestar trabajo nocturno o laborar después de las diez de la noche.

También encontramos medidas de seguridad como es el caso de que ninguna persona está obligada a trabajar sin recibir pago alguno o retribución por el trabajo realizado, salvo en caso de un crédito alimentario

y únicamente con existencia de resolución judicial emitida por autoridad competente.

### 3.1.2. Libertad de asociación y reunión

Está consagrada en el artículo noveno de nuestra Constitución, el cual señala:

**ARTÍCULO 9-** "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 tienen derecho a deliberar.

No se considerará ilegal, y no podrá ser disuelta una asamblea o reunión que tenga por objeto hacer una petición, o presentar una protesta por algún acto a una autoridad, si no se profieren injurias contra ésta, ni se hiciere uso de violencias o amenazas para intimidarla u obligarla a resolver en el sentido que se desee".

Este artículo se refiere tanto a la libertad de reunirse como a la libertad de asociarse.

El derecho de asociación es "toda potestad que tienen los individuos de unirse para constituir una entidad o persona moral, con sustantividad propia y distinta de los asociados, y que tiende a la consecución de determinados objetivos, cuya realización es constante y permanente".<sup>67</sup>

La asociación al ejercitarse, crea una persona jurídica diferente a la de los miembros que lo integran, la cual tiene sustantividad jurídica

---

<sup>67</sup> Ibidem. P. 380.

propia y personalidad independiente a la de los miembros. Los fines u objetivos que dieron origen a dicha asociación son constantes y permanentes.

Por lo que se refiere al derecho de reunión, el ejercicio de esta libertad no engendra una personalidad distinta, y su fin es transitorio ya que se limita al cumplimiento del fin concreto y determinado que le dio origen.

El artículo noveno sirve de base para la creación de las personas morales, en el caso que nos ocupa: los sindicatos. A partir de él se generan la Ley específica de la materia que lo regula: la Ley Federal del Trabajo.

**Las limitantes que encuentra esta libertad, es que no sea de carácter violento o delictuoso, el ejercicio de la asociación y reunión deberá llevarse a cabo pacíficamente. El fin u objetivo, debe ser lícito.**

Al ejercitar este derecho se suelen hacer marchas o mítines, los cuales, en este tiempo, se encuentran supeditados a las circunstancias políticas variables, por ellos, dichas marchas y mítines quedarán sometidas a las autoridades administrativas. Ante ello la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha precisado que el ejercicio de la libertad que nos ocupa debe realizarse en un marco de legalidad, sin la provocación de delito alguno, ni alteración de la paz pública.

“... el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito y el inalienable derecho que tiene el pueblo de alterar o modificar la forma de su gobierno; sin embargo estas garantías no pueden ni dehen entenderse sino dentro del marco de la legalidad, o sea que pueden organizarse grupos políticos de las más diversas ideologías

siempre y cuando la actuación que realicen dentro de las normas fijadas por el sistema jurídico que nos rige, sin emplear violencia ni atentar contra el orden establecido...”

Apéndice 1975, Primera Sala. Tesis 111. (Tesis 92 del Apéndice 1985)

### **3.1.3. Garantías Sociales**

En las garantías sociales se advierte que determinadas clases sociales exigieron al Estado la adopción de ciertas medidas proteccionistas, que el Estado tutelara ciertos medios. Estos medios tutelares, denominados garantías sociales, tienen cierta normatividad. Así pues, las garantías sociales tienen lugar cuando ciertos sujetos colocados en determinada situación social, económica y jurídica, y en los que existen ciertos lazos vinculados con el poder productivo, capital en un lado y trabajo por otro.

Ellas se consagraron en la Constitución de 1917 gracias a los movimientos que tuvieron lugar anteriormente. La concepción del artículo 123 no tendía a establecer verdaderas garantías en la materia de seguridad jurídica para el trabajo y la retribución. De la discusión que se realizó surgieron tendencias a la creación de la implantación en la Carta Magna un régimen de garantías sociales independientes de las ya plasmadas garantías individuales ya que su objeto no era la regulación estricta entre gobernantes y gobernados, sino de relaciones individuales y colectivas.

Para plasmar el artículo 123 se hizo un estudio sobre las condiciones sociales que deberían implantarse y regularse jurídicamente, a efecto de garantizar al trabajador en cuanto a la prestación de servicios frente al patrón. Se recogieron las experiencias en el ámbito internacional para adaptarlas a la situación en México y aplicarlas a las relaciones obrero-patronales.

Los sujetos de la relación jurídica, traducida en garantía social, es la persona que carece de los medios de producción, pero en su lugar cuenta con la energía personal o de trabajo, la clase trabajadora; por otro lado esta el grupo social que detenta los medios de producción, que no intervienen con su labor personal, sino con la aportación de los bienes de los cuales es propietario.

Si bien es cierto que la garantía social presupone una relación entre dos clases sociales diferentes, el Estado interviene como regulador de dichas relaciones, velando por el cumplimiento de todas las modalidades jurídicas y económicas de la relación de derecho en que se encuentran inmersas las garantías sociales.

Gracias a la injerencia que tiene el Estado, de tutela, será imposible la formación de vínculos que impliquen una reducción o menoscabo en ellos derechos de los trabajadores. Al contrario, aquellos principios subsistirán aun cuando haya un vínculo jurídico específico que no solo contengan una reducción a los derechos y obligaciones, sino un mejoramiento de las condiciones de aquél. Si hay existencia del menoscabo en los derechos, el Estado interviene nulificándolos o anulándolos, evitando así la producción de consecuencias de derecho.

El artículo 123 constitucional se divide en dos grandes apartados, el apartado "A" en donde se regulan las relaciones entre particulares y

trabajadores, por su parte las relaciones entre los trabajadores al servicio del Estado y los Poderes de la Unión y el gobierno del Distrito Federal, son regulados por el apartado "B".

En el tema de los sindicatos lo encontramos regulado en la fracción XVI:

**ARTICULO 123 – “ Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al 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 regirán:

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

**XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera”**

Por lo que respecta al apartado "B" de éste mismo artículo, contempla tal supuesto en la fracción X.

Como podemos observar, de este precepto se desprende el reconocimiento al derecho de los trabajadores y de los patrones de formar sindicatos, federaciones o confederaciones; ya que se les autoriza para reunirse o asociarse para defender sus intereses.

El espíritu del legislador, al consagrar éste precepto, es el de elevar a un grado de garantía constitucional el derecho del trabajador para

formar asociaciones y mantener equilibradas las relaciones obrero-patronales.

### **3.2. Ley Federal del Trabajo**

La Ley reglamentaria del artículo 123 constitucional, fue publicada el 1° de abril de 1970 y es la que en nuestros días aún se encuentra vigente, claro con algunas reformas acordes con el desarrollo de la sociedad.

Haciendo referencia al tema en cuestión, la asociación sindical la encontramos en el Título Séptimo Capítulo Primero, que abarca del artículo 354 al 385; en ellos se contempla todo lo referente a libertad de asociación, libertad de formar sindicatos, requisitos para su formación, federaciones, confederaciones y demás temas relacionados con el sindicato.

La Ley reconoce la libre coalición de los trabajadores y de patrones, consagrada ya en nuestra Constitución en el artículo 123, esto lo encontramos en el artículo 354.

El artículo 355 nos define lo que debe entenderse por coalición, que es diferente de un sindicato, para hacerlo más práctico se pueden ver más claras las diferencias de la manera siguiente:



COALICIÓN	SINDICATO
Duración: Transitoria.	Duración: Permanente.
No requiere registro.	Requiere registro ante la autoridad correspondiente.
Fin: defensa de intereses comunes.	Fin: estudio, defensa y mejoramiento de intereses comunes.
Se forma con un grupo de patronos o de trabajadores.	Se forma con un mínimo de veinte trabajadores o tres patronos por lo menos.

Por su parte, el Capítulo Segundo, ya contempla algunas definiciones importantes sobre el tema que nos ocupa.

El artículo 356 nos define el tema central del presente escrito: el **sindicato** y lo define como: la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

La formación de los sindicatos es un beneficio, quizá a primera vista sólo para la clase trabajadora, que incluye tanto a la clase productiva como la que presta el capital, ello se puede observar en la búsqueda de

soluciones a los conflictos, es más sencillo discutir con representantes de los trabajadores que con todo el personal.

Es derecho para los patrones y para los obreros la constitución de sindicatos no siendo necesaria una autorización previa, esto nos lo dice el artículo 357. Como ya se había mencionado anteriormente este precepto no es utilizado, por que si bien es cierto que se pueden reunir los individuos, no constituirán así un sindicato mientras no se encuentre registrado ante la autoridad competente para su funcionamiento.

No se puede obligar, dicho en el artículo 358, a que tanto los trabajadores como los patrones manifiesten su voluntad en formar parte de un sindicato o no.

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. En teoría se puede dar que un trabajador pueda separarse de el sindicato cuando lo consideré necesario o por convenir a sus intereses, en la práctica suele suceder que si un trabajador lo hace, se le aplica de inmediato la "cláusula de exclusión" (enunciada en el artículo 395), lo cual implica la perdida de su trabajo sin responsabilidad para el patrón.

El artículo 359 determina que los sindicatos tienen derecho a establecer su propia normatividad, redactando sus estatutos y reglamentos, organizando su administración y sus actividades, formulando sus propios programas de acción.

Por su parte el artículo 360 nos enumera los tipos de sindicatos que hay de trabajadores:

I.- Gremiales, los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad.

II.- De empresa, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa.

III.- industriales, formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial.

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

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

Esta constituye la única clasificación de sindicatos en México.

El artículo 361 nos dice los tipos de sindicatos de patronos que hay:

- Por rama de actividad.
- Nacionales.

Un ejemplo de la primera clasificación son los Centros Patronales, de la segunda la Confederación Patronal de la República Mexicana.

Dentro de los integrantes de un sindicato puede haber menores de 14 años, ello lo establece el artículo 362, que es la edad mínima

necesaria para que un trabajador pueda ser sujeto del derecho del trabajo.

Los trabajadores de confianza, no pueden pertenecer al sindicato de los demás trabajadores, artículo 363, ello se justifica en el hecho de que los trabajadores de confianza no tienen, generalmente, los mismos intereses que los demás. Sin embargo, pueden formar su propio sindicato, o pertenecer a uno distinto al de aquellos.

La cantidad mínima de personas para la conformación de un sindicato, son 20 trabajadores en servicio activo o tres patrones, vale la pena resaltar el hecho de que se considerarán miembros del sindicato los trabajadores que se encuentren en funciones hasta treinta días antes del registro del sindicato. Esto lo marca el artículo 364.

Del artículo 365 al artículo 370 la Ley regula el registro de los sindicatos, las condiciones que se deben de cumplir, requisitos, cancelación, entre otras cuestiones ya tratadas anteriormente.

Cabe señalar, que la máximo tribunal del país ha emitido ciertos criterios sobre el registro de los sindicatos. Encontramos los siguientes:

**Sindicatos, procedimiento para el registro de los.** En los artículos 364,365 y 366 de la Ley Federal del Trabajo, se establece un proceso meramente administrativo para que un sindicato obtenga su registro de la autoridad laboral correspondiente. Por tanto, ésta no puede aplicar los preceptos que rigen el procedimiento establecido para la tramitación y resolución de los conflictos individuales o colectivos de naturaleza jurídica, sino que debe ceñirse exclusivamente a lo que disponen los preceptos mencionados, siendo ilegal que se ordenen

diligencias de oficio con fundamento en lo que dispone el artículo 765 de la citada Ley del Federal del Trabajo.

Ejecutoria: Boletín núm. 22 de oct. 1975- T.C. del octavo circuito pp. 115 y 11b- T.L. 107775 Unión Sindical de Camioneros Materialistas "División del Norte". 31 de oct. De 1975. U.

**Sindicatos Cancelación de su registro.** 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 debe ser notificada legalmente el 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 resolver sobre la procedencia o improcedencia de la cancelación solicitada.

Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5ª . Parte, 4ª Sala, Tesis 245, p. 230.

La primera jurisprudencia nos señala que el procedimiento de registro de un sindicato debe de regirse a lo establecido por el

ordenamiento legal, por tanto, no se permite que la autoridad lleve al cabo diligencia alguna que carezca de sustento legal.

Por su parte, la segunda jurisprudencia que si bien es cierto que el registro es un procedimiento meramente administrativo, la cancelación del mismo no lo es, ya que es necesario un procedimiento ante la autoridad competente, la cual dictará un laudo, tomando en cuenta las pruebas sustentadas.

El artículo 371 se refiere a los estatutos de cualquier sindicato, para normar su vida interna, así mismo nos dice de los requisitos que se deben de cumplir para aplicar la cláusula de expulsión.

Entre los miembros de La Directiva no podrá haber menores de dieciséis años ni extranjeros. Sólo es una limitante en cuanto a la formación de la directiva, lo que no implica que no podrán ser parte del sindicato. Enunciado en el artículo 372.

Tiene la obligación de rendir a la asamblea, cada seis meses, por lo menos, la directiva un informe detallado de la administración del patrimonio sindical, regulada en el artículo 373, obligación que no es dispensable, como ninguna otra de las obligaciones de los sindicatos.

La personalidad jurídica de los sindicatos, regulada en el artículo 374, define que como persona moral legalmente constituida, tiene derecho a ejercer su capacidad de goce, adquiriendo bienes, tanto muebles como inmuebles, destinados a la cumplimentación de sus objetivos. De igual manera adquiere la capacidad de defender ante las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes.

**Sindicatos, personalidad de los, en juicio.** Al autorizar la fracción XVI del artículo 123 constitucional, tanto los obreros como los empresarios, para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc. Incuestionablemente inviste a esas corporaciones de personalidad jurídica para la defensa de sus coaligados, por medio de los órganos de su representación.

Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5ª parte, 4ª. Sala. Tesis 248, p.233.

El artículo 375 establece que el sindicato representa a sus miembros en la defensa de sus derechos individuales, lo cual no impide que el trabajador sindicalizado pueda acudir personalmente a la Junta de conciliación en defensa de sus derechos o bien hacerlo por conducto de otro representante legal. Para ello es suficiente hacer la solicitud a sus sindicato.

La representación del sindicato, regulada en el artículo 376, se ejercerá por medio de el secretario general, en su defecto por persona designada por la directiva. Sin embargo, si en los estatutos del sindicato existe alguna disposición en la que se autorice a cualquier persona de la mesa directiva para que represente al sindicato ante la autoridad laboral lo podrá hacer en nombre del secretario general o de la persona designada por éste. El segundo párrafo contempla el supuesto de la separación de un miembro de la directiva, a lo cual se aclara que este seguirá dentro de la directiva del sindicato, más será imposible dicha aplicación en el caso de que se trate de un sindicato de empresa, ya que al ser separado el trabajador de su empleo ya no podrá seguir representando debidamente a la organización sindical a la que pertenece.

Las obligaciones del sindicato, vistas detalladamente en el presente trabajo, las contempla el artículo 377.

Las limitaciones a las actividades sindicales son enunciadas en el artículo 378, se limitan a dos cuestiones:

- Intervención en asuntos religiosos.
- Realización de actos de comercio con fines lucrativos.

A la disolución de los sindicatos se refieren los artículos 379 y 380. El primero nos dice en que casos se disolverán:

- Por voto de las dos terceras partes que lo integran.
- Por cumplimiento del término fijado en los estatutos.

Por su parte, el siguiente artículo nos habla de el destino de el activo en el supuesto de disolución, éste se aplicará en la forma que los estatutos señalen, a falta de disposición expresa pasará a la Federación o a la Confederación que se pertenezca y si no existiere, al Instituto Mexicano del Seguro Social. Difícilmente se dará en la práctica, ya que los sindicatos cuidan mucho el destino de sus activos.

Finalmente, del artículo 381 al 385 la Ley Federal del Trabajo nos habla sobre las Federaciones y Confederaciones, afiliación, estatutos, registro, que son básicamente las mismas reglas que rigen a los sindicatos.



## **CAPITULO CUARTO**

### **EL FUTURO SINDICAL EN MÉXICO**

#### **4.1. Planteamiento del Problema**

México ha quedado integrado en el mercado tanto de América del Norte como del global mediante el Tratado de Libre Comercio (TLC), la Organización Mundial del Comercio (OMC) y varios otros tratados que ha celebrado, así el país se ha abierto a la inversión y al comercio internacionales. México ha recibido un nivel, en grandes proporciones, de inversión extranjera en una forma directa, y ha sido inundado de productos agrícolas e industriales procedentes del extranjero, que compiten exitosamente con, y con frecuencia son más baratos que, los nacionales.

Varias compañías transnacionales, entre ellas estadounidenses, japonesas y europeas, han llegado a ser actores mucho más importantes en la economía mexicana, como inversionistas y empleadores.

Las tendencias internacionales en la manufactura, los servicios, el comercio y las finanzas se reflejan rápidamente en México, y tienen impacto directo en los sindicatos y trabajadores.

Es indudable que los mayores problemas que padecen las organizaciones sindicales de nuestro país en la última década se derivan, en gran parte, de los procesos de ésta globalización y de la

instrumentación de políticas económicas y laborales ajenas a la voluntad de los trabajadores.

La desaparición de empresas en sectores de acción tradicionales del sindicalismo, las privatizaciones y el cierre de múltiples empresas pequeñas y medianas, la proliferación de maquiladoras, los acuerdos de libre comercio, y la adopción de políticas de precarización laboral, como la subcontratación o el incremento del personal por honorarios o de confianza, así como el mantenimiento del corporativismo sindical, son algunos de los factores que han implicado el debilitamiento, y algunas veces la desaparición de sindicatos en los distintos sectores y ramas de la economía.

Durante los últimos años, muchas de las viejas plantas industriales ubicadas en México se han cerrado, se han reubicado, o han sido modernizadas por la introducción de nuevas tecnologías.

En este proceso, los sindicatos industriales han perdido miembros, sus contratos se han reformulado y la organización del trabajo se ha modificado.

Se han creado zonas industriales completamente nuevas, como es el caso de la zona de industrialización fronteriza. Las corporaciones transnacionales, utilizando capital mexicano, han construido nuevas plantas y empleado a nuevos grupos de trabajadores más jóvenes, que muchas veces trabajan sin afiliación sindical.

En México, aún con las nuevas inversiones, el porcentaje de la economía nacional correspondiente al sector industrial se ha reducido, mientras que el del sector servicios ha aumentado. Hoy día, los

trabajadores mexicanos laboran en industrias de la información y telecomunicaciones que no se conocían hace una década, o en servicios más antiguos, como la banca, pero con tecnologías totalmente diferentes.

México, al igual que muchos otros países en vías de desarrollo durante los últimos años, ha visto un enorme crecimiento del sector informal y de la economía subterránea. Los economistas calculan que gran parte de los trabajadores mexicanos trabaja en este sector, careciendo de registro, sin pagar impuestos, sin seguro social y no toleran sindicatos laborales.

Como consecuencia de los cambios en la industria, la clase obrera mexicana se ha vuelto más heterogénea y menos compacta. Los trabajadores trabajan ahora en un número de industrias mucho mayor que en cualquier momento anterior y en muchos diferentes tipos de profesiones y empleos. Los otrora dos grupos dominantes, campesinos y obreros industriales, ahora constituyen únicamente un porcentaje relativamente reducido de toda la fuerza laboral. El diferencial en los salarios de los trabajadores mexicanos se ha ampliado, ya que actualmente algunos trabajadores reciben salarios mucho más altos que otros.

Sindicatos nacionales anteriormente poderosos, como el ferrocarrilero, minero-metalúrgico, petrolero o de las ramas textiles, ven disminuida su membresía, su patrimonio y posibilidad de crecimiento con la desaparición de los centros de trabajo o la reducción de los trabajadores asalariados. El Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación se ha enfrentado al proceso de descentralización; el Sindicato del Seguro Social ante procesos de privatización y desmantelamiento de su membresía, y en general, los sindicatos de dependencias gubernamentales, de organismos descentralizados o desconcentrados

han sido sujetos a políticas de austeridad, a recortes de personal y a programas de *renuncias voluntarias*, por tanto, son organizaciones que viven grandes dificultades, no digamos para crecer, sino incluso, para mantener a sus afiliados.

Las ya mencionadas figuras, que cada vez se dan con mayor regularidad, las cuales son formas de subcontratación, como del personal de confianza y por honorarios lo mismo en el sector público que en el privado, han generado segmentos importantes de trabajadores imposibilitados de participar en la organización sindical, tanto por problemas legales o por prácticas ancestrales que han bloqueado su movilización. De ésta misma forma, el crecimiento del empleo informal y por tanto, de trabajadores no sujetos a relación laboral, sin derecho a prestaciones, salario fijo o seguridad social, produce un nuevo sector de trabajadores no sindicalizables.

El Estado, por su parte, sigue actuando con la gran discrecionalidad que le otorgan las leyes vigentes, aplicando políticas que aseguren a la inversión extranjera y al empresario nacional "paz social y estabilidad laboral", sin importar que sea a costa de ilegalidad, represión, soborno, amenazas e imposición. Todo con el fin de mantener los incentivos laborales y económicos para atraer inversión y desarrollar el modelo económico vigente, así como la estructura corporativa sindical.

La nueva organización sindical, como la Unión Nacional de Trabajadores, el Frente Sindical Mexicano, siguen luchando contra viento y marea, buscando abrir alternativas a los trabajadores para enfrentarse a la política neoliberal, sin lograr aún instalarse sólidamente en el espacio sindical. Sin embargo, cada día están más claras, por los menos dos cuestiones: el proceso de democratización en el ámbito sindical pasa necesariamente por la democratización integral del país, y que no

necesariamente los cambios políticos traen consigo espacios de apertura y democratización en el campo laboral. La democracia y libertad sindicales siguen siendo asunto pendiente en nuestro país, y sus avances un compromiso latente no sólo para los trabajadores y sindicatos constituidos, sino para todas las fuerzas políticas y sociales que buscan un cambio democrático y justo en México y para los mexicanos.

#### **4.2. Futuro de las relaciones entre el Estado y los Sindicatos en México**

Con tantas cosas que están en transición y flujo en México, aún es imposible predecir qué tipo de sistema reemplazará al viejo. Las organizaciones sindicales tradicionales, están en la disyuntiva de desvanecerse o bien, esperar que el gobierno pro empresarial logre resucitar y reconfigurar la histórica alianza entre el Estado y los trabajadores, y así suprimir los movimientos populares que abogan por reformas. A nivel nacional, nos encontramos con la interrogante de que si las organizaciones sindicales independientes podrán unirse detrás de una agenda común coherente, y ver si el Congreso estará dispuesto a abordar el problema de la reforma al sindicalismo

Ya ha habido algunas indicaciones de lo que se puede esperar del presidente en términos de políticas laborales. Cuando Leonardo Rodríguez Alcaine líder del Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (SUTERM), de la Confederación de Trabajadores Mexicanos (CTM), y del Congreso del Trabajo (CT) anunció su respaldo a algún tipo de privatización de la industria eléctrica, el presidente Vicente Fox respondió felicitándolo por su victoria en una reciente elección sindical, que fue considerada ampliamente como

fraudulenta. El intento de acercamiento del gobierno hacia la dirigencia sindical tradicional representa un aspecto de lo que serán sus políticas en materia laboral: cuando pueda, el gobierno probablemente tratará de aplacar a las estructuras sindicales tradicionales para llegar a un arreglo de concesiones mutuas con ellas.

En otra indicación, el Presidente de México, designó a Carlos Abascal, ex presidente de la Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX), como secretario de Trabajo y Previsión Social. La COPARMEX ha sido la más conservadora y militante de las organizaciones patronales de México. Tanto la COPARMEX como el partido en el poder han abogado históricamente por sindicatos "blancos" o por un entorno exento de sindicatos, posición que con toda probabilidad también caracterizará a las políticas laborales actuales.

El Presidente Vicente Fox ha prometido privatizar la industria eléctrica y en algunas ocasiones ha indicado su preferencia por hacer otro tanto con el petróleo, las dos industrias más importantes que permanecen dentro del sector paraestatal. Con el control de estos sectores fuera de las manos del gobierno y al no haber ningún sindicato fuerte e independiente preparado para asumir una posición en defensa de los intereses de los trabajadores, las repercusiones para los empleados de estas industrias serían dramáticas. Algunos líderes sindicales independientes temen que tanto Fox como Abascal reformen la Ley Federal del Trabajo para promover a los sindicatos blancos, reduzcan el presupuesto para el bienestar social, despidan a empleados públicos y debiliten aún más al Seguro Social.

Algunos estudiosos del sindicalismo mexicano sostienen que el gobierno hará, simultáneamente, cuatro cosas aparentemente contradictorias. En primer lugar, **continuará trabajando con los viejos sindicatos oficialistas del CT y la CTM**, cuando le convenga hacerlo. En segundo lugar, **promoverá a los sindicatos blancos** del norte de

México, cuando esto sirva a sus objetivos. Tercero, hará como han hecho los gobernadores del PAN, y simplemente **ignoraré a los sindicatos**. Y cuarto, cuando no le quede alternativa, **reconoceré a los sindicatos independientes**.

Por tanto, es necesario que los sindicatos independientes aprovechen ésta oportunidad y entren de lleno al trabajo de organización.

Es posible que los sindicatos más independientes, democráticos y militantes aprovechen el momento; durante este período entre dos regímenes y dos sistemas de relaciones laborales, uno que se está demoliendo y el otro que está en construcción, para crear un nuevo movimiento sindical que realmente beneficie a los trabajadores. La Unión Nacional de Trabajadores (UNT), agrupación sindical independiente, aún no realiza su potencial. El Sindicato Mexicano de Electricistas (SME), que sigue afiliado al Congreso del Trabajo (CT), llevó a cabo una campaña exitosa para defenderse y defender a la industria eléctrica nacionalizada. Pero el SME ha sido un sindicato asediado, y no es evidente que vaya a poder pasar a la ofensiva. El Frente Auténtico del Trabajo (FAT) continúa desempeñando un papel crucial como defensor de la independencia política, de la democracia sindical y de la militancia, pero, debido a su reducido tamaño, únicamente puede ser un catalizador, no el líder de un movimiento sindical nacional.

Si los sindicatos independientes de México no se unen para promover una agenda alternativa, habrá buenas probabilidades de que los líderes sindicales tradicionales busquen un arreglo con los dirigentes del partido en el poder.

### **4.3. Propuestas para un Sindicalismo Eficiente**

Los derechos sindicales también son derecho humanos. Los derechos sindicales no son obra de la naturaleza, ni el fruto de la espontaneidad, ni han sido ofertados por los Estados, ni los patrones; han sido conquistas alcanzadas por los trabajadores y sus organizaciones representativas, a través de difíciles luchas.

Los derechos sindicales son universales, inalienables y les pertenecen a todos los trabajadores y a sus organizaciones sindicales.

Estos derechos sindicales son definidos como un conjunto de todos los derechos y libertades indispensables para la existencia y el funcionamiento eficiente de sindicatos democráticos capaces de defender y promocionar los intereses de los trabajadores. Generalmente, un movimiento sindical legítimo y democrático se desarrollará en lugares en donde los derechos humanos fundamentales sean respetados y garantizados.

En este orden de ideas, si consideramos que es una necesidad el de contar con organizaciones sindicales eficientes, tendremos que ir construyendo esta visión, en el sentido que en un Estado que se aprecie de ser democrático se debe buscar hacer cumplir lo que contiene nuestra carta magna y sus leyes complementarias en lo referente a:

1) El derecho de las organizaciones de los trabajadores y el deber de los patrones de firmar un Contrato Colectivo de Trabajo y negociarlo bilateralmente, con la finalidad de que se contengan prestaciones mayores a las que existen en la Ley Federal del Trabajo; así mismo el deber de la representación sindical y de los patrones de exhibir e informar, lo referente al Contrato Colectivo de Trabajo que existe en la empresa.



En nuestros días es una necesidad que se cumpla con lo que marca la Ley Federal del Trabajo, pues en la práctica existen sindicatos fantasmas, creados por los patrones, y Contratos Colectivos de Trabajo "de protección", contratos que protegen a los patrones al ofrecer únicamente los mínimos legales, que sin duda no reflejan las necesidades de los trabajadores y una vida sindical activa que sirva para organizar y promover a los trabajadores.

2) El derecho de los trabajadores y de sus sindicatos a realizar huelgas como medio de promover y defender sus intereses económicos y sociales, cuyos objetivos sean los que se contemplan en la Ley Federal del Trabajo, por lo que es indispensable que se hagan a un lado los criterios que tienen algunas autoridades laborales, tales como el que los trabajadores tengan que demostrar, previamente al estallamiento de la huelga y como requisito para el depósito de su emplazamiento a huelga, que están de acuerdo con ella, por lo que deberá incluir su nombre y firma en forma anexa.

Además de que el Estado se abstenga de aplicar indebidamente la "requisita" contemplada en la Ley de Comunicaciones y Transportes, con el objetivo de truncar un movimiento de huelga, so pretexto de que los servicios de el sector no deben parar, por lo que se reclutan a trabajadores de confianza de otras empresas, o bien, del ejército.

3) El derecho que gozan las organizaciones sindicales, sin injerencia del gobierno o de partidos políticos, de redactar sus estatutos y reglamentos, de elegir libremente sus representantes, de organizar sus actividades y el de formular sus programas de acción.

Evitar los sindicatos sumisos al gobierno, es decir, los sindicatos corporativistas, para el control de sus agremiados respecto a la política socio-laboral gubernamental, eliminando con ello la posibilidad de que la representación sindical se dispute la interlocución con el gobierno.

Es necesario que los partidos políticos se abstengan de utilizar a las organizaciones de trabajadores de manera clientelar para buscar puestos electorales, por ello en los documentos básicos de algunas organizaciones sindicales debe desaparecer la obligación del trabajador de afiliarse a determinado partido político, haciendo notar que en ningún artículo de la ley laboral se contempla ésta situación, sin embargo, se lleva a cabo en la práctica, por lo que se debe buscar se rechacen.

4) Derecho de los trabajadores para organizarse libremente en sindicatos y constituir o afiliarse a federaciones y confederaciones, así como afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores de manera que ellos sean los encargados de la constitución, funcionamiento y administración de sus organizaciones y no tengan la obligación de informar sobre su funcionamiento. Ya que las organizaciones sindicales existen y se mantienen por las cuotas de sus agremiados, por lo que es a ellos a los que se les debe rendir informe.

5) La protección de los trabajadores contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.

Evitar la negación a emplear mujeres embarazadas, quienes son obligadas por los patronos a realizarse estudios de gravidez antes de ingresar a un empleo; así como la negación de los empleadores a contratar personas mayores de determinada edad, argumentando falta de productividad; consecuentemente existe la preferencia de jóvenes, principalmente estudiantes, para ocupar empleos temporales y por medio tiempo, empleos que son mal remunerados, sin seguridad social ni prestaciones legales; ello se ha visto en el sector servicios y que engruesa el ejercito de los desocupados, subempleados y desempleados, que arroja cifras alarmantes.

6) El cumplimiento fiel al mandato constitucional referente a lo que el salario mínimo debe satisfacer, sin que deba ser sujeto de controles y políticas económicas. En éste sentido, definir clara y equitativamente la representación de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos (CNSM) mediante la participación de todas las organizaciones de trabajadores y no de una parte del sindicalismo corporativo.

7) El concurso de todas las organizaciones de trabajadores, ya sea independiente, o bien las llamadas corporativas que son las únicas que han participado y de los patrones para la conformación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, pues estas no han logrado satisfacer las necesidades correspondientes a la justicia laboral plasmada en la Ley Federal del Trabajo, debido al control que ejerce el gobierno sobre dicha autoridad, salvo excepciones contadas.

Sin duda, el paso más importante es el que se da en cada una de las organizaciones sindicales a través de la promoción o involucramiento de las bases trabajadoras y esto es una responsabilidad principalmente de los dirigentes, es decir, la eficiencia está más en la forma en que se conduzcan las mismas.

En éste sentido, se debe pensar en el tipo de sindicalismo que queremos para la construcción de la sociedad.

**Un sindicalismo eficiente es el que actúa y transforma, considerando:**

- Profundizar el análisis y diagnóstico de nuestras organizaciones sindicales.

- Iniciar y profundizar la reeducación de los sindicalistas.

- Fomentar la participación sindical.

- Establecimiento de escuelas sindicales.

Si alguna vez hubo un momento para construir un nuevo movimiento sindical independiente en México, es éste. Los sindicatos mexicanos se deben unir y emprender juntos una campaña de organización nacional, para así evitar que se recicle el sistema tradicional de relaciones entre el Estado y los sindicatos. Al hacerlo, quizá logren incluso transformar las relaciones industriales y el sindicalismo en México.

## CONCLUSIONES

**PRIMERA.** La clase obrera no debe perder su independencia ante la clase patronal o ante el Estado, ya que olvidaría que es la única clase social revolucionaria y que no puede convertirse ni en reserva ni en instrumento de la burguesía. La división de la clase obrera, sería, la negación de sí misma como fuerza revolucionaria para el logro de sus intereses de clase y para contribuir a la consecución de metas superiores como la independencia nacional y soberanía nacional.

**SEGUNDA.** El movimiento sindical debe trabajar en lo referente a humanizar y revalorizar el trabajo, es decir, que haya una predominación de la persona, el ser humano, la gente ante cualquier cosa; en cuanto a la ideología inferimos que debe rescatarse el sentimiento de unidad, solidaridad y fraternidad, impulsando así una verdadera justicia social. Es de vital importancia plasmar ya la idea existente sobre un nuevo sindicalismo que derive en un movimiento social generalizado, que tenga la capacidad de reunir y representar a los trabajadores de las diversas ramas de la industria, el comercio y los servicios, en diferentes situaciones y problemas a los que se enfrentan cada día. La unidad sindical del proletariado por lo tanto es una tarea permanente que no se puede posponer.

**TERCERA.** El sindicalismo debe ser un movimiento plural que no signifique ni oposición ni competencia, más bien reconocimiento de opiniones distintas y obligación de buscar consensos dentro del movimiento obrero para afrontar los desafíos a los que está expuesto. Teniéndose así, un respeto a la pluralidad, a las diferentes formas de pensar y de igual manera una necesidad de innovar en las formas de diálogo, de cooperación, de unidad de acción entre las organizaciones de

trabajadores, con el fin de encarar en mejores condiciones los problemas y situaciones comunes que afectan a los trabajadores.

**CUARTA.** Los sindicatos deben realmente ser efectivos agentes de la solidaridad, no solo entre trabajadores, sino en el seno de la sociedad. El sindicalismo es el medio, que con base en la unidad y fraternidad a través de los consensos logrará una globalización de la solidaridad.

**QUINTA.** Los sindicatos deben garantizar su funcionamiento, a través de documentos básicos y constituirse en bases múltiples que contribuyan al mejoramiento de vida y de trabajo de sus representados. Las organizaciones de trabajadores están obligadas a renovarse profundamente, replanteándose ética y culturalmente, tanto la institución como sus representantes, sus discursos y sus cuadros; erradicando el doble lenguaje, la doble moral, la demagogia y la mentira en la vida interna. El sindicato debe ser promotor y generador de obras sociales que le son útiles a los trabajadores y a la sociedad en su conjunto.

**SEXTA.** En todas las organizaciones sindicales se debe garantizar la libertad individual de pertenecer o no a un sindicato, como lo dispone el artículo 358 de la Ley de la materia, entendiéndose esta libertad, no como un motivo para debilitarlo como institución, sino que sea a través de la convicción y el compromiso de cada uno de sus integrantes y exigir que se respete el derecho de asociación, de contratación y de huelga, ya que estos tres pilares es donde se sustenta la fuerza, el ser y el quehacer de los sindicatos.

**SÉPTIMA.** El sindicalismo debe progresar y lograr una reinvencción, obligándose a revisar y renovar permanentemente los contenidos y las formas de ver y aplicar el sindicalismo tradicional y desplazarse a un movimiento social de todos los trabajadores, fusionando situaciones y defensas de organización y un solo movimiento de trabajadores, uniendo conceptos y objetivos, debe encaminarse a un nuevo protagonismo sociopolítico de los trabajadores organizados y encabezar un verdadero movimiento nacionalista sin que esto signifique cancelar la unidad del proletariado internacional, impulsando la libertad y la democracia.

## BIBLIOGRAFÍA

### 1. Doctrina

ALONSO OLEA, Manuel. CASAS BAAMONDE, Ma. Emilia. Derecho del Trabajo. Decimoctava edición. Editorial Civitas. Madrid. 2000.

ARAIZA VELÁZQUEZ, Luis. Historia del movimiento Obrero mexicano. Tomo III. Casa del Obrero Mundial. México. 1975

BACA CALDERÓN, Esteban. Juicios Sobre la Guerra Yanqui y Génesis de Huelga de Cananea. Segunda Edición. CEHMOM, México. 1975.

BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Sistemas Para la Formación de Empresas de los Trabajadores. Serie G. Estudios Doctrinales. Número 113. Universidad Nacional Autónoma de México. México. 1988.

BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Sista, México. 1996.

BURGOA ORIHUELA, Ignacio. Las Garantías Individuales. Vigésima octava Edición. Editorial Porrúa. México. 1996.

CABANELLAS, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Tomo I y II, Bibliográfica Omeba, Argentina. 1968.

CABANELLAS, Guillermo. Derecho Sindical y Corporativo. Bibliográfica Argentina. Argentina. 1959.



CARDOSO, Ciro. De la dictadura Porfirista a los tiempos libertarios. UNAM. Siglo XXI. México. 1980

CARRO ILGEMO, Alberto José. Introducción al Sindicalismo. Casa Provincial de la Caridad. España. 1971.

CARRO ILGEMO, Alberto José. Historia Social del Trabajo. Editorial Bosh. España. 1986

CAVAZOS FLORES, Baltasar. Hacia un Nuevo Derecho Laboral. Editorial Trillas. México. 1994.

CIVERA, Marín. El Sindicalismo. "Origen y Doctrina". Unión Tipográfica Editorial Hispano Americana. México. 1963.

CORDERA CAMPOS, Rafael. Sindicalismo en Movimiento. "De la Insurgencia a la Nación". Ediciones Caballito. México. 1988.

COUTURE, Eduardo. Vocabulario Jurídico. 5ª edición. Ediciones Depalma. Buenos Aires, 1993.

DÁVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa. México. 1991.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I y II. Cuarta Edición. Editorial Porrúa. México 1981.

DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I y II. Editorial Porrúa. México. 1993.

DÍAZ CÁRDENAS, León. Cananea. Primer Brote del Sindicalismo en México. CEHSMO. México. 1980.

ESTEVE DÍAZ, Hugo. Las corrientes sindicales en México. Instituto de Proposiciones Estratégicas, A. C. México. 1990.

GALINDO, GARFIAS, Ignacio. Derecho Civil. Editorial Porrúa. México. 1991.

GARCIA AVELLAN, Juan. Introducción al Derecho Sindical. Editorial Aguilar. España. 1961.

GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. Derecho Colectivo del Trabajo. Temis. Bogotá. 1981.

GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Décima Edición. Editorial Porrúa. México. 1979.

GRAMM GRAMSCI, Antonio. Acerca de los Sindicatos. Ediciones Quinto Sol. México. 1964.

HUITRON, Jacinto. Orígenes e Historia del Movimiento Obrero en México. Editores Unidos Mexicanos, México, 1980.

LASTRA LASTRA, José Manuel. Derecho Sindical. Porrúa. México. 1991.

MORRIS, George. La CIA y el movimiento obrero. Editorial Grijalbo. México. 1967.

PEA SAMANIEGO, Heriberto. Río Blanco. CEHSMO. México. 1976.

RAMOS, Eusebio. Derecho Sindical Mexicano y las Instituciones que Genera. Editorial ECASA. México. 1986.

RAMOS, Eusebio. Don Quijote en el Derecho Mexicano del Trabajo. Cárdenas Editor y Distribuidor. México 1979.

ROSSEAU, Arthur. Legislación Industrial. Editeur. París. 1992

SAILLANT, Louis. La FSM al servicio de los trabajadores de todos los países. Ediciones en Español de la Revista el Movimiento Sindical Mundial. México.1960.

SALAZAR, Rosendo. Líderes y Sindicatos. Ediciones T. C. Modelo, S. C. L. México, 1953.

SANTOS AZUELA, Héctor. Curso Inductivo al Derecho Sindical y del Trabajo. Editorial Porrúa. México.1987.

SANTOS AZUELA, Héctor. Derecho Colectivo del Trabajo. Editorial Porrúa. México. 1992.

SANTOS AZUELA, Héctor. El sindicalismo en México. Editorial Porrúa. México. 1994.

SANTOS AZUELA, Héctor. Elementos de Derecho del Trabajo. Segunda Edición. Editorial Porrúa. México. 1994.

SILVA HERZOG, Jesús. Breve Historia de la Revolución Mexicana. V.I. Fondo de Cultura Económica. México. 1972.

TENA RAMÍREZ, Felipe. Leyes Fundamentales de México. Decimosexta Edición. Editorial Porrúa. México. 1992.

TRUEBA URBINA, Alberto. Evolución de la Huelga. Editorial Botas. México, 1950.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Décima Edición. Editorial Porrúa. México. 1989.

## **2. Legislación**

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Edición 2002. Ediciones Luciana. México. 2002.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. 8ª Edición. Ediciones Fiscales Isef. México. 2002.

## **3. Diccionarios y Enciclopedias**

DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO SALVAT UNIVERSAL. Salvat Editores S. A., Decimoquinta edición, Barcelona, 1981.

DE PINA Rafael, DE PINA VARA, Rafael. Diccionario de Derecho. 27 edición. Editorial Porrúa. México 1999.

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS –UNAM–. Diccionario Jurídico Mexicano. Porrúa S. A. de C. V., Decimosegunda edición. México. 1998.

#### 4. Hemerografía

BENSUSAN, Graciela. "La legislación laboral heredada de las luchas revolucionarias del constituyente a la ley federal del trabajo de 1931". 75 Años de sindicalismo mexicano. Instituto Nacional de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana. México. 1986.

CUADERNOS DE TRABAJADORES. Estructura del mercado laboral en México. Los sindicatos y el sector no estructurado (informal). Número 29. CENPROS. marzo-abril, México, 2000.

CUADERNOS DE TRABAJADORES. La patria no se vende. Número 24. CENPROS. febrero-marzo, México, 1999.

CUADERNOS DE TRABAJADORES. México siglo XXI: Un proyecto político-histórico. Número 30. CENPROS. mayo-junio, México, 2000.

GUADARRAMA, Rocío. "El laboralismo en México (1924-1928)". 75 Años de sindicalismo mexicano. Instituto Nacional de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana. México. 1986.

INFORME DE LA CONFEDERACIÓN MONDIALE DU TRAVAIL. Bureau de Genève. Abril, 2002.

LA DEMOCRACIA REAL: Opción Histórica de la clase trabajadora para su liberación. Colección CLAT. Serie documento de base. Editada por FLATES. 2° Edición. Bogotá, Colombia. 1982.

LARA RANGEL, María Eugenia. "La confederación de trabajadores de México (CTM) 1936". 75 Años de sindicalismo mexicano. Instituto Nacional de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana. México. 1986.

MIRANDA PÉREZ, David. Sindicalismo mexicano: retos ante el nuevo gobierno. Revista Trabajadores. Universidad Obrera de México. Número 24, mayo-junio, México .2001.

MOVIMIENTO DE LOS TRABAJADORES Y LIBERACIÓN. IX Congreso de la CLAT. Venezuela. 1988.

POR LA VIDA, LA ESPERANZA, LA UTOPIA. IX Congreso de la CLAT. Segunda Edición. Venezuela. 1998.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'M. Mir', is written over a large, stylized graphic element that resembles a speech bubble or a calligraphic flourish. To the left of the signature, the date '10/6' is written in a simple, hand-drawn style.