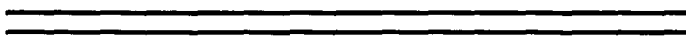


00721
204

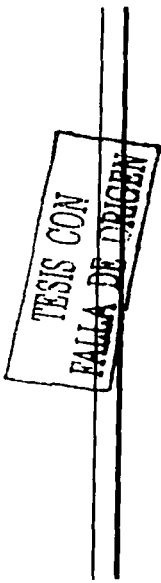


UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO



FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL



LOS SINDICATOS DE TRABAJADORES EN MEXICO ANTE LA NUEVA CULTURA LABORAL Y EL ANTEPROYECTO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

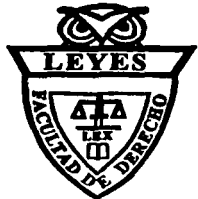
T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

ARTURO CRUZ GONZALEZ



ASESOR: DR. CARLOS ROLANDO PENAGOS ARRECIS

MEXICO, D.F.

2003

9



Universidad Nacional
Autónoma de México



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

AUTORIZACIÓN NACIONAL
ASIGNATURA DE
DERECHO

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

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:

El alumno: **ARTURO CRUZ GONZALEZ**, con número de cuenta 094273867, inscrito en el Seminario de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada "**LOS SINDICATOS DE TRABAJADORES EN MÉXICO ANTE LA NUEVA CULTURA LABORAL Y EL ANTEPROYECTO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**", bajo la dirección del **DR. CARLOS ROLANDO PENAGOS ARRECIS**, para obtener el título de Licenciado en Derecho.

La Lic. **MARTA RODRÍGUEZ ORTIZ** en el oficio con fecha 22 de septiembre 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.

Atentamente
"POR MI RAZA Y POR EL ESPÍRITU"
Ciudad Universitaria, 22 de septiembre del 2003.

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

NOTA DE LA SECRETARÍA GENERAL: El interesado 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 la oportuna iniciación del trámite para la celebración del examen haya sido impedido por circunstancia grave, todo lo cual calificará la Secretaría General de la Facultad.

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

b

**A DIOS:
Por permitirme alcanzar estos momentos,
porque sin Él nada sería posible.**

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

**A MI FAMILIA:
A mis padres por ser el mejor
ejemplo de amor que pueda tener.
A mis hermanos por su enorme apoyo.**

c

**A LA FACULTAD DE DERECHO DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO:
Por haberme dado la oportunidad de prepararme
en sus honorables y siempre entrañables aulas.
Por ser mi segundo hogar.**

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

**AL DR. CARLOS ROLANDO PENAGOS ARRECIS:
Por su apoyo, su disposición y su valiosa orientación
en la realización de esta tesis.**

d

LOS SINDICATOS DE TRABAJADORES EN MÉXICO ANTE LA NUEVA CULTURA LABORAL Y EL ANTEPROYECTO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	I
Capítulo I. MARCO CONCEPTUAL Y GENERALIDADES.	
1.1 Libertad de asociación.....	1
1.1.1 Concepto de libertad de asociación.....	1
1.1.2 Libertad sindical.....	2
1.1.3 Coalición.....	3
1.2 Sindicato.....	4
1.2.1 Concepto etimológico.....	4
1.2.2 Concepto doctrinal.....	5
1.2.3 Definición legal.....	6
1.3 Registro sindical.....	6
1.3.1 Concepto de registro sindical.....	7
1.3.2 Negativa de registro.....	8
1.3.3 Cancelación de registro.....	9
1.3.4 Disolución del sindicato.....	9
1.4 Sindicalismo.....	10
1.4.1 Modalidades del sindicalismo.....	10
1.4.2 Corporativismo sindical o sindicalismo de Estado.....	13
1.4.3 Concepto de corporativismo sindical.....	13
a) Factor real de poder social.....	14
b) Burocracia.....	15
c) Coacción.....	17
d) Dominación.....	18
e) Política.....	19
1.5 Nueva Cultura Laboral.....	20
1.5.1 Concepto de Nueva Cultura Laboral.....	20
1.5.2 Características de la Nueva Cultura Laboral.....	21
1.5.3 Renovación.....	21
1.6 Reforma de ley.....	22
1.6.1 Abrogación.....	23
1.6.2 Derogación.....	24
1.6.3 Proyecto o iniciativa de ley.....	25
1.6.4 Proceso legislativo.....	25

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

e

Capítulo II. MARCO HISTÓRICO DE LOS SINDICATOS.

2.1 Causas del nacimiento de los sindicatos.....	27
2.2 Principales antecedentes internacionales de los sindicatos.....	29
2.2.1 Inglaterra.....	29
2.2.2 Francia.....	31
2.2.3 Alemania.....	33
2.3 Movimiento sindical en México.....	36
2.3.1 Las asociaciones mutualistas.....	37
2.3.2 Etapa revolucionaria.....	39
2.3.3 La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917.....	44
a) El derecho de asociación.....	45
b) La fracción XVI del artículo 123 Constitucional.....	46
2.4 Las principales organizaciones obreras de México.....	47
2.4.1 La Confederación Regional Obrera Mexicana.....	47
2.4.2 La Confederación de Trabajadores Mexicanos.....	50
2.4.3 La Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos.....	52
2.4.4 El Congreso del Trabajo.....	55

Capítulo III. LOS SINDICATOS DE TRABAJADORES EN MÉXICO EN LA ÉPOCA ACTUAL.

3.1 Libertad de asociación.....	57
3.1.1 Libertad de coalición.....	57
3.1.2 Libertad sindical.....	58
3.1.3 El Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo.....	59
3.1.4 Coalición.....	63
3.1.5 Sindicato.....	65
3.2 Principios sindicales.....	65
3.2.1 Principio de democracia.....	66
3.2.2 Principio de autonomía.....	67
3.2.3 Principio de pluralidad.....	69
3.2.4 Principio de libertad sindical.....	70
3.3 Clasificación de los sindicatos de trabajadores.....	72
3.3.1 Sindicatos gremiales.....	72
3.3.2 Sindicatos de empresa.....	73
3.3.3 Sindicatos industriales.....	74
3.3.4 Sindicatos nacionales de industria.....	74
3.3.5 Sindicatos de oficios varios.....	75

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

f

3.4 La constitución de los sindicatos.....	75
3.4.1 Fines de los sindicatos.....	76
a) Inmediatos.....	76
b) Mediatos.....	78
3.4.2 Requisitos y formalidades necesarias para la constitución de los sindicatos.....	79
3.4.3 La personalidad jurídica de los sindicatos y su capacidad jurídica.....	81
3.4.4 El registro sindical.....	82
a) Requisitos y solicitud para registrar al sindicato.....	84
b) Negativa del registro sindical.....	85
c) Cancelación del registro sindical.....	86
d) Disolución de los sindicatos.....	87
3.4.5 Los órganos sindicales.....	88
a) La asamblea.....	88
b) La mesa directiva.....	88
3.4.6 Derechos y obligaciones.....	89
a) De los sindicatos.....	89
b) De los integrantes del sindicato.....	90

Capítulo IV. PERSPECTIVAS ACTUALES DE LOS SINDICATOS DE TRABAJADORES EN MÉXICO Y LA NUEVA CULTURA LABORAL.

4.1 Los sindicatos de trabajadores en México como factor real de poder social.....	91
4.1.1 Participación política de los sindicatos de trabajadores en la vida nacional.....	93
4.1.2 El corporativismo en México.....	94
a) Origen del corporativismo.....	96
b) Consolidación del corporativismo.....	97
c) Decadencia del corporativismo.....	98
4.1.3 Medios de acción de los sindicatos.....	99
4.2 Crisis de los sindicatos de trabajadores en México.....	102
4.2.1 Involución sindical.....	102
4.2.2 Los efectos negativos del corporativismo.....	103
4.2.3 El papel de los sindicatos ante el Tratado de Libre Comercio de América del Norte.....	104
a) El acuerdo de cooperación laboral de América del Norte.....	105
b) Diferencias entre los sindicatos de Estados Unidos y los sindicatos de México.....	107
4.3 La Nueva Cultura Laboral.....	110
4.3.1 Antecedentes de la Nueva Cultura Laboral.....	110
4.3.2 Valores de la Nueva Cultura Laboral.....	112
4.3.3 Principios de la Nueva Cultura Laboral.....	114
4.3.4 Posibles beneficios de la Nueva Cultura Laboral.....	116
4.3.5 El discurso oculto en la Nueva Cultura Laboral.....	117

TESIS CON
 FALLA DE ORIGEN

4.4 El anteproyecto de la Ley Federal del Trabajo.....	119
4.4.1 Antecedentes del proyecto de iniciativa de reformas a diversos artículos de la Ley Federal del Trabajo.....	120
4.4.2 Reformas previstas referentes a los sindicatos de trabajadores....	123
4.5 La renovación sindical.....	132
4.5.1 El pleno respeto a las normas laborales.....	133
4.5.2 El pleno respeto a los principios sindicales.....	134
4.5.3 Modificación a las estructuras sindicales.....	135
4.5.4 Implementación de sistemas de elección de representantes y el principio de no reelección.....	136
CONCLUSIONES.....	138
BIBLIOGRAFÍA.....	144

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

h

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación mediante el cual se pretende obtener el título de Licenciado en Derecho tiene su origen en la situación actual de los sindicatos de trabajadores en nuestro país, frente a la Nueva Cultura Laboral y el proyecto de iniciativa de reformas a diversos artículos de la Ley Federal del Trabajo.

Los avances científicos y tecnológicos aunados a las cada vez más recurrentes crisis económicas, han provocado una creciente inestabilidad en el empleo, la competencia en el mundo laboral, y en todos los aspectos de la vida, repercuten en una mayor deshumanización en las relaciones de trabajo, históricamente los dueños de las empresas y los trabajadores han estado en polos opuestos, la llamada lucha de clases ha motivado importantes diferencias en la visión que tienen las partes de la relación laboral respecto al trabajo y a la forma de ejecutarlo, estas diferencias se han ampliado en los tiempos recientes, diferentes factores han fomentado una mayor oferta de mano de obra y a la vez menos plazas en los puestos de trabajo, con la consecuencia lógica de un significativo desempleo y un conflicto por obtener los pocos empleos disponibles.

Estas circunstancias han suscitado el cierre de una considerable cantidad de empresas, los dueños del capital hacen intentos desesperados por salvar sus compañías, ya que la competencia entre los mismos empresarios obliga a muchos de ellos a cerrar las empresas que no pueden hacer frente a las exigencias del mundo moderno, por lo mismo, los empleadores buscan alternativas que les permitan disminuir los costos de producción y una de estas alternativas es la implementación de políticas laborales que en la mayoría de los casos afectan los derechos de sus trabajadores, tal es el caso de la Nueva Cultura Laboral.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

La Nueva Cultura Laboral, que será estudiada con mayor detenimiento en el cuerpo de este trabajo de investigación, básicamente puede considerarse como una declaración de principios, con la cual los empresarios, los representantes de los trabajadores y el gobierno federal, pretenden hacer cambios en la realidad laboral mexicana, a efecto de obtener una mayor producción y sanear las relaciones laborales, mas se debe apuntar que al momento de firmar el mencionado documento no se tuvo presente que el trato digno y las relaciones laborales sanas deben ser inherentes por su propia condición a la realización de un trabajo en cualquier centro laboral.

Así, en este trabajo se estudia a la Nueva Cultura Laboral y a la iniciativa de reformas a diversos artículos de la Ley Federal del Trabajo, presentada en el mes de Diciembre pasado ante la Cámara de Diputados, hay especialistas de la materia que señalan que la idea de motivar el desarrollo de la Nueva Cultura Laboral es el primer paso para modificar a la legislación laboral, siempre en beneficio del sector empresarial.

La importancia de esta investigación radica en que los sindicatos de trabajadores de nuestro país han perdido la credibilidad y la fortaleza que en algún momento de la historia post revolucionaria llegaron a tener, no se ajustan a los llamados principios sindicales y por lo tanto es difícil que cumplan con los objetivos que la Ley Federal del Trabajo les encomienda; ante este panorama y el creciente impulso empresarial por obtener beneficios mayores, aun a pesar de la posibilidad de menoscabar los derechos laborales, resulta indispensable hacer una valoración del papel de los sindicatos en México, analizar la crisis por la que están atravesando, y cuestionarse por el origen de la misma, para que posteriormente, puedan plantearse alternativas para un renovado sindicalismo en nuestra nación.

En este tenor, se considero como objetivo general de este trabajo la necesidad de realizar un estudio a fondo de los sindicatos de trabajadores en nuestro país, de la Nueva Cultura Laboral y del proyecto de iniciativa de reformas a la Ley Federal del Trabajo, para saber si los sindicatos en nuestra nación se ajustan a los principios sindicales y cumplen con los fines que les marca la ley, además de saber si la Nueva Cultura Laboral efectivamente busca mejorar las relaciones laborales, las condiciones de los trabajadores y mejorar la producción en las empresas o si no es más que una documento con el cual se pretende legitimar una nueva forma de explotación a los trabajadores mexicanos, y por último, conocer si las reformas propuestas a la legislación laboral en materia de sindicatos buscan acentuar la debilidad que actualmente padecen estas asociaciones de trabajadores, para que de esta manera la clase laborante no tenga asociaciones fuertes que defiendan sus derechos.

La hipótesis de esta investigación es la que se plantea a continuación de manera inmediata: Si el objetivo del anteproyecto de la Ley Federal del Trabajo y de la Nueva Cultura Laboral impulsada por el gobierno de nuestro país es beneficiar a los empresarios para que obtengan mayores recursos económicos, mediante la injusta explotación de los trabajadores, entonces es necesario que los sindicatos de trabajadores renueven sus estructuras anacrónicas y sus principios sindicales, para que logren la adecuada defensa de los derechos de sus asociados.

De la hipótesis de investigación planteada se desprende una **variable independiente, que es: "Si el objetivo del anteproyecto de la Ley Federal del Trabajo y de la Nueva Cultura Laboral impulsada por el gobierno de nuestro país es beneficiar a los empresarios para que obtengan mayores recursos económicos, mediante la injusta explotación de los trabajadores..."**

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Y se desprende también la siguiente la **variable dependiente**: “...entonces es necesario que los sindicatos de trabajadores renueven sus estructuras anacrónicas y sus principios sindicales, para que logren la adecuada defensa de los derechos de sus asociados.”

Para contrastar la hipótesis señalada se realizaron diversas actividades, siendo la principal una investigación de carácter eminentemente documental, consistente en el análisis de diversos textos bibliográficos pertenecientes a la materia, al igual que el estudio y revisión de enciclopedias y diccionarios jurídicos, de la misma manera se profundizo en la búsqueda de artículos hemerográficos pertenecientes al objeto de estudio de esta tesis, principalmente en diarios de circulación nacional como lo son El Universal y La Jornada, y en publicaciones publicadas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, igualmente se consultaron varias sitios en internet nacionales e internacionales, como los pertenecientes a la misma secretaría de Estado ya mencionada, a la Organización Internacional del Trabajo y a diversos Organizaciones no Gubernamentales, lo anterior los siguientes objetivos:

En el Capítulo I se señalan los conceptos principales que sirven de apoyo a la presente tesis, esencialmente se hace referencia a la libertad de asociación, al concepto de sindicato, tanto de manera doctrinal como a su definición legal, y a la diferencia del término sindicato con el vocablo sindicalismo y los diferentes tipos de este movimiento laboral.

Asimismo se hace referencia a la Nueva Cultura Laboral, a su concepto y a sus características, así como a la reforma de ley, a los proyectos de iniciativa de ley y al proceso legislativo, esto a fin de tener una idea clara sobre el marco conceptual sobre el cual descansa el desarrollo de este trabajo investigativo.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

En el Capítulo II denominado Marco Histórico se abordan las causas del nacimiento de los sindicatos, así como a los principales antecedentes internacionales y nacionales de estas asociaciones de trabajadores, concluyendo este capítulo con un apunte a las principales organizaciones obreras en la historia de nuestro país: la Confederación Regional Obrera Mexicana, la Confederación de Trabajadores Mexicanos, el Congreso del Trabajo y la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos.

En el Capítulo tercero de esta investigación, llamado Los sindicatos de trabajadores en México en la época actual, se realiza un estudio más detallado de la libertad de asociación consagrada en nuestra Constitución Política, su repercusión en la Ley Federal del Trabajo y la manera en que se ocupa de ella el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo; se hace referencia a los principios sindicales, a saber: el principio de democracia, el principio de autonomía, el principio de pluralidad y el principio de libertad sindical.

En el mismo capítulo se hace un estudio de la clasificación legal de los sindicatos de trabajadores en nuestra ley laboral y también se analiza la organización y la estructura actual de los sindicatos de trabajadores en la nación mexicana.

Por último, en el capítulo cuarto denominado Perspectivas actuales de los sindicatos de trabajadores en México, la Nueva Cultura Laboral y el proyecto de iniciativa de reformas de la Ley Federal del Trabajo, se plantea la participación de los sindicatos de trabajadores como factor real de poder social, los medios de acción de los sindicatos y la crisis de los sindicatos de trabajadores en nuestro país.

Se hace un estudio de la Nueva Cultura Laboral, de sus antecedentes, sus principios y sus valores, así como del discurso oculto de la misma, se estudia el proyecto de iniciativa de reformas de la Ley Federal del Trabajo y se

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

hace un planteamiento de la necesaria renovación sindical, esto motivado por la idea de determinar si los sindicatos de trabajadores en México tienen en este momento la capacidad para hacer frente a la cada vez más patente tendencia patronal de obtener más y mayores beneficios en sus empresas, aún a costa de sacrificar los derechos de los trabajadores.

Es necesario señalar, que al momento de iniciar la presente tesis se pretendió hacer un estudio del anteproyecto de reformas a la Ley Federal del Trabajo, no obstante el pasado 12 de Diciembre de 2002, se presentó ante la LVIII Legislatura de la Cámara de Diputados, una iniciativa de reformas a diversos artículos de la Ley Federal del Trabajo, producto de las discusiones y concesiones de los tres principales partidos políticos, por lo cual se estudiará ese proyecto de iniciativa de reformas y no el anteproyecto, como al principio de la elaboración de este trabajo de investigación estaba planeado originalmente.

Se anota que para la realización de esta investigación de manera específica se utilizó el método deductivo, el carácter documental de este trabajo fue la razón por la cual se utilizaron técnicas de investigación de este tipo, como son: fichas de resumen, hemerográficas, citas textuales, de comentario personal y otras, además de investigación en otro tipo de fuentes como son páginas de internet y bases de datos electrónicas.

**Capítulo I. MARCO CONCEPTUAL Y
GENERALIDADES.**

Capítulo I. MARCO CONCEPTUAL Y GENERALIDADES.

1.1 Libertad de asociación

La libertad de asociación implica uno de los derechos fundamentales de los seres humanos, ya que por su misma naturaleza tienden a vivir en sociedad, y dentro de ésta, en la mayoría de las veces las personas se inclinan a asociarse para la consecución de sus propósitos. Reviste tanta importancia este derecho, que en nuestro orden jurídico ha sido consagrado al nivel de garantía constitucional, en el artículo 9° de nuestra Constitución Política.

1.1.1 Concepto de libertad de asociación.

Este tipo de institución consiste en "... el derecho de toda persona a asociarse libremente con otra para la consecución de ciertos fines, la realización de determinadas actividades o la protección de sus intereses comunes."¹

En la anterior definición se observan factores importantes como son la libertad que posee toda persona para asociarse con otras, la cual representa la esencia de esta garantía constitucional, y la necesaria consecución de intereses o actividades comunes a la asociación formada.

El maestro Ignacio Burgoa Orihuela considera que "Por derecho de asociación se entiende toda potestad que tienen los individuos de unirse para constituir una entidad o persona moral, con substantividad propia y distinta de los asociados, y que tiende a la consecución de determinados objetivos, cuya realización es constante y permanente."²

De lo manifestado por el autor antes citado, queda claro que los individuos al ejercitar su derecho de libertad de asociación lo hacen con la

¹ RODRÍGUEZ Y RODRÍGUEZ, Jesús. "Libertad de Asociación" en NUEVO DICCIONARIO JURÍDICO MEXICANO. (I-O). Editorial Porrúa. México. 2001. p. 2373.

² BURGOA ORIHUELA, Ignacio. LAS GARANTÍAS INDIVIDUALES. Vigésimo cuarta ed., Editorial Porrúa. México. 1992. p. 380.

finalidad de crear un ente con una personalidad propia y exclusiva, para alcanzar fines que los individuos aislados tendrían grandes dificultades en lograr.

1.1.2 Libertad sindical.

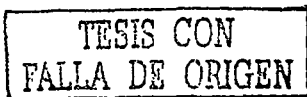
La libertad sindical es uno de los derechos más importantes con los que cuenta la clase trabajadora de nuestro país y del mundo, para la defensa de sus derechos laborales, por lo mismo es protegida no sólo con la legislación interna de nuestra nación, sino a nivel internacional con un importante convenio, como lo es el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, firmado y ratificado por varios Estados soberanos.

La libertad sindical se considera como "... la facultad que tiene el obrero o el empresario a reunirse y organizarse para la protección de los intereses y objetivos que les son comunes."³

Vista la idea central que constituye la libertad sindical se advierte la presencia de los elementos substanciales de la libertad de asociación, razón por la cual es valido decir que la libertad sindical es una modalidad de la libertad de asociación, referida a un aspecto con un carácter puramente laboral.

La Organización Internacional del Trabajo en su Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, (Convenio 87), ratificado por México el 1 de Abril de 1950, estipula en el artículo 2 del mencionado convenio que "Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las

³ (N.N.) E.C.G. en ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMEBA. TOMO III. (Clau-Cons). Editorial Bibliográfica Argentina. Argentina. 1967. p. 93.



mismas."⁴ Al considerar como base el precepto anterior es viable señalar que la libertad sindical es el derecho de trabajadores y empleadores, para que sin distinción alguna y sin autorización previa, constituyan las organizaciones que estimen convenientes, y el derecho de afiliarse a estas organizaciones, con la única condición de observar los estatutos de las mismas.

1.1.3 Coalición.

La palabra coalición se "deriva del latín coalitum, reunirse, juntarse; unión, liga..."⁵

Para Juan Soto Cerbón, las coaliciones "... por definición de nuestra ley, son el acto voluntario y libre de los trabajadores o de la empresa (patrones), para unirse temporalmente a fin de defender sus intereses comunes."⁶

Del concepto que sobre coalición proporciona Soto Cerbón destaca la mención que hace sobre la libre voluntad de los trabajadores o patrones, para unirse temporalmente, lo cual resulta evidente, puesto que si los trabajadores se unieran sometidos a una voluntad externa no podría actualizarse la institución en comento.

Efectivamente, tal como lo señala Soto Cerbón, la Ley Federal del Trabajo señala en su artículo 355, de manera muy concreta que se entiende por coalición: "... es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes."⁷

⁴ Sitio en internet: www.oit.org.mx Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948. 01/09/2002. 14:50

⁵ (N.N.) E.C.G. en ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMEBA, TOMO III, (Clau-Cons) Op. Cit. en nota (3) p. 91

⁶ SOTO CERBÓN, Juan. TEORÍA GENERAL DEL DERECHO DEL TRABAJO, Editorial Trillas. México, 1992, p. 204.

⁷ LEY FEDERAL DEL TRABAJO. (Agenda Laboral 2002). Octava cd. Ediciones Fiscales ISEF. México. Enero, 2002.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Resulta importante advertir la naturaleza temporal de la coalición, que es uno de los elementos que la diferencian de otra institución laboral de gran trascendencia como lo es el sindicato.

1.2 Sindicato.

Es fundamental precisar el significado de la palabra sindicato, no solo por tratarse del tema central de esta tesis, sino porque además los sindicatos constituyen uno de los máximos logros del movimiento obrero a lo largo de su historia, se han dado páginas memorables en la lucha de los trabajadores por alcanzar sus derechos más elementales, los cuales les eran negados y aún en la actualidad en ocasiones les son menoscabados o privados por completo.

1.2.1 Concepto etimológico.

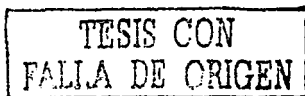
La palabra sindicato tiene raíces derivadas del griego como lo apunta Héctor Santos Azuela: "La voz deriva del griego "sin" que es equivalente a con, y dyké, justicia."⁸

De igual manera el estudioso de la etimología griega Agustín Mateos señala las raíces que componen esta palabra: συν, con, y δικη, justicia, además de dar su acepción particular al respecto, sindicato es una "asociación para la defensa común de los intereses de los miembros que la componen."⁹

Es sobresaliente que desde el mismo concepto etimológico de esta figura legal, se encuentre presente la justa aspiración a la justicia, la misma que desde hace siglos es negada a los trabajadores que en la gran mayoría de las veces son explotados en manos de patrones que solo ven por sus mezquinos intereses, razón por la cual surgen los sindicatos, como una lógica respuesta a la necesidad y anhelo de justicia de la clase trabajadora.

⁸ SANTOS AZUELA. Héctor. DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO. Segunda ed., Editorial Porrúa. México. 1999. p. 93.

⁹ MATEOS, Agustín. COMPENDIO DE ETIMOLOGÍAS GRECOLATINAS DEL ESPAÑOL. Vigésima segunda ed., Editorial Esfinge. México. 1985. p. 252.



1.2.2 Concepto doctrinal.

Manuel Alonso Olea señala que "el sindicato es una asociación permanente y autónoma sin fin de lucro de trabajadores para el progreso económico y social de sus miembros, especialmente para el mantenimiento y mejora de sus condiciones de trabajo a través de la negociación colectiva."¹⁰

De la precedente definición es importante señalar que la búsqueda del progreso económico de los miembros del sindicato no implica que éste tenga fines lucrativos, puesto que como la misma definición lo asienta, el progreso económico y social se logra a través de la negociación colectiva para el mejoramiento de las condiciones de trabajo, lo cual repercute en un beneficio económico para el trabajador.

Por otra parte Roberto Charis aporta una definición propia de lo que representa el sindicato, al cual concibe "... como la asociación profesional de los sujetos laborales que se unen para la defensa y mejoría de sus respectivos intereses."¹¹

El mismo autor señala que para Mattía Persiani el sindicato es "la asociación voluntaria de trabajadores o patrones que se adhieren a la misma para conseguir la mejor realización posible de sus respectivos intereses colectivos o profesionales"¹²

Héctor Santos Azuela refiere que "... el sindicato se explica como una coalición permanente de trabajadores o patrones, constituido con el fin de

¹⁰ ALONSO OLEA, Manuel. DERECHO DEL TRABAJO. Décimo octava ed., Editorial Civitas, España. 2000, p. 556.

¹¹ CHARIS GÓMEZ, Roberto. ESTUDIOS DE DERECHO DEL TRABAJO. Editorial Porrúa, México. 1997, p. 49.

¹² *Ibid.*, p. 49.

unificar las relaciones laborales y alcanzar, en forma concomitante, la justicia social."¹³

En esta ocasión hay que señalar que el autor marca el carácter temporal permanente del sindicato, situación que no señala la legislación laboral, además de que detalla su definición señalando que por medio del sindicato se alcanza la justicia social, idea que no se comparte del todo, ya que para alcanzar un ideal como la justicia social se requiere de un cúmulo de factores no solo de carácter laboral, sino de índole educativo, de salud, de igualdad, etcétera.

1.2.3 Definición legal.

La definición legal de sindicato es, al igual que la de coalición, muy específica, y se encuentra contemplada en el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo, "Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses."

Este precepto legal no indica el factor de temporalidad, lo cual lleva a algunos autores a señalar que se trata de asociaciones permanentes, como ya lo vimos en la definición presentada por Santos Azuela.

1.3 Registro Sindical.

El registro sindical constituye uno de los puntos más controvertidos de la legislación laboral, hay quien habla de que no es más que un acto administrativo, y hay quien señala que constituye una flagrante violación al principio de libertad sindical, a continuación se señala el concepto de registro sindical.

¹³ SANTOS AZUELA. Héctor. Op. Cit. en nota (8). p. 93.



Hay que especificar que la Ley Federal del Trabajo no apunta una definición de registro sindical y solo manifiesta que los sindicatos deben registrarse ya sea ante la autoridad del trabajo federal o local, según sea el caso, además de mencionar los documentos que remitirán ante estas.

1.3.1 Concepto de registro sindical.

El registro sindical es un requisito formal, exigido por la Ley Federal del Trabajo, necesario para la constitución de los sindicatos, además "...es una obligación de parte de los sindicatos, para dejar constancia ante las autoridades del trabajo, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal, y en la Junta de Conciliación y Arbitraje en los casos de competencia local, de los elementos constitutivos, que son consecuencia del ejercicio de la facultad de asociación por parte de los trabajadores."¹⁴

Para el Maestro Nestor de Buen, el registro de los sindicatos no es más que "... un típico acto administrativo, mediante el cual el Estado otorga a los sindicatos el reconocimiento de que han satisfecho los requisitos de ley."¹⁵

El Doctor Mario de la Cueva señala que el registro es un acto de carácter declarativo principalmente y en segundo término de tipo constitutivo, y afirma que "... es el acto por el cual, la autoridad da fe de haber quedado constituido el sindicato. En consecuencia, es un acto meramente declarativo y en manera alguna constitutivo."¹⁶

Se remarca que hay disparidad de opiniones referentes al registro sindical, ya que para Juan Soto Cerbón el registro sindical constituye una actividad obligatoria para el sindicato, con la cual dejara constancia ante la autoridad laboral de sus elementos constitutivos, en cambio, para dos autores

¹⁴ SOTO CERBÓN, Juan. Op. Cit. en nota (6). p. 217.

¹⁵ BUEN LOZANO, Nestor de. DERECHO DEL TRABAJO. TOMO II. Décima tercera ed., Editorial Porrúa. México. 1999. p. 754.

¹⁶ CUEVA, Mario de la. EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. Tomo II. Octava ed., Editorial Porrúa. México. 1995. P. 337.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

clásicos del Derecho del Trabajo como Nestor de Buen y Mario de la Cueva es un acto mediante el cual el Estado representado por la autoridad laboral declara constituido el sindicato.

1.3.2 Negativa de registro.

Es el acto por el cual las autoridades del trabajo competentes, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local, niegan el registro al sindicato por actualizarse uno de los casos expresamente señalados en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 366, y que son:

I. Si el sindicato no se propone la finalidad prevista en el artículo 356, es decir el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de los trabajadores o en su caso de los patrones;

II. Si no se constituyó con el número de miembros fijado en el artículo 364, a saber, veinte trabajadores en servicio activo o tres patrones por lo menos; y

III. Si no se exhiben los documentos a que se refiere el artículo 365 de la misma ley, y que son:

1. Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva,
2. Una lista con el número, nombres y domicilios de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios;
3. Copia autorizada de los estatutos; y
4. Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido la directiva.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Los documentos anteriores se remiten por duplicado y deben ser autorizados por el Secretario General, el de Organización y el de Actas, excepto que en los estatutos se disponga otra cosa.

1.3.3 Cancelación de registro.

De acuerdo al artículo 369 de la Ley Federal del Trabajo, la Junta de Conciliación y Arbitraje es la encargada de resolver acerca de la cancelación del registro del sindicato, y solamente existen dos supuestos para que pueda cancelarse el registro, los cuales son:

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

Por lo cual si el sindicato se disuelve o deja de tener alguno de los requisitos que señala la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 364 y 365, será procedente la cancelación de su registro.

1.3.4 Disolución del sindicato.

Nuestra legislación laboral señala que los sindicatos se disolverán en dos casos:

- I. Por el voto de las dos terceras partes de los miembros que los integren; y
- II. Por transcurrir el término fijado en los estatutos."

En este sentido "Disolver un sindicato significa deshacerlo, dejarlo sin efecto, desaparecerlo del mundo jurídico y del mundo fáctico. Un sindicato que se disuelve deja de existir de hecho y de derecho."¹⁷ Por lo cual se interpreta que al desaparecer del mundo jurídico, el sindicato deja de tener personalidad jurídica, y los actos que se realicen en su nombre serán nulos, y desaparecer

¹⁷ BAILÓN VALDOVINOS. Rosalío. LEGISLACIÓN LABORAL. Quinta reimpresión. Editorial Limusa. México. 1992. p. 73.

de hecho, es decir del mundo fáctico representa el final de la asociación de trabajadores con los efectos legales correspondientes, v. gr. la forma de aplicación de su activo.

1.4 Sindicalismo.

Generalmente se habla de sindicato y sindicalismo como si se tratara de sinónimos, más esto no es así, por lo cual una vez que se ha plasmado la significación de sindicato hay que dejar bien claro el alcance del término sindicalismo, éste "... constituye el movimiento que se desarrolla en el ámbito de la producción, perteneciente en gran proporción a los sindicatos."¹⁸

La anterior definición aún cuando pareciera incompleta puede complementarse perfectamente con lo señalado por Héctor Santos Azuela en el Diccionario Jurídico Mexicano, donde considera que el sindicalismo "Es la teoría y práctica del movimiento obrero profesionalmente organizado, destinado a procurar la transformación de la vida social y del Estado."¹⁹ En la idea planteada en esta última definición, se distinguen dos vertientes del sindicalismo: el sindicalismo coadyuvante y el sindicalismo revolucionario.

1.4.1. Modalidades del sindicalismo.

Como ya se advirtió, el sindicalismo presenta dos tipos principales, el sindicalismo coadyuvante, que a su vez presenta tres modalidades definidas: el reformista, el cristiano y el corporativismo; y el sindicalismo revolucionario con dos especies: el anarco-sindicalismo y el sindicalismo comunista.

El sindicalismo coadyuvante. Esta corriente sindical que presupone como inevitable, el régimen de producción capitalista, se ha distinguido por su tendencia a la defensa de la organización profesional

¹⁸ CHARIS GÓMEZ, Roberto. Op. Cit. en nota (11). p. 49.

¹⁹ SANTOS AZUELA, Hector. "Sindicalismo" en DICCIONARIO JURÍDICO MEXICANO. (P-Z). Editorial Porrúa. México. 1988. p. 2924.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

de los trabajadores y a la promoción de las reivindicaciones económicas obreras mediante la acción directa del trabajo o de las negociaciones colectivas.(...)

El sindicalismo revolucionario. Dentro de esta vertiente sindical se sostiene la necesidad de transformar el sistema de explotación capitalista, de superar el contraste de clases y de procurar la participación obrera en los beneficios de la civilización y de la economía, mediante la socialización de los instrumentos de la producción.²⁰ (Negrillas nuestras)

Hay que señalar que dentro del sindicalismo coadyuvante se distinguen tres tendencias sindicales: el sindicalismo reformista, el sindicalismo cristiano y el sindicalismo de estado o corporativismo.

El sindicalismo reformista. Esta modalidad del sindicalismo ha sido criticada por los teóricos del socialismo, ya que consideran que mediante la legitimación de la división de clases se "... ha propiciado la explotación y estimulado los ritmos de trabajo, bajo la falacia de elevar la capacidad adquisitiva del proletariado. Ha ponderado la supremacía de la sociedad de consumo y adoptado un sistema de desproletarización de los trabajadores, mediante su participación y cointerés en el proceso productivo, sin permitirseles una injerencia eficaz en la administración de las empresas."²¹

Así, se considera que con este tipo de sindicalismo los trabajadores al participar en el proceso productivo de las empresas, ceden parte de sus demandas laborales o de mejoramiento en su nivel de vida a cambio de ciertos beneficios, ya sean de carácter económico o simbólicos, sin que estos realmente representen provechos para la clase laborante.

El sindicalismo cristiano. La importancia de los sindicatos se percibe en la atención que diversas instituciones en el mundo le han otorgado a esta figura del derecho laboral. De este modo, la Iglesia contempló en un principio la

²⁰ Idem.

²¹ Idem.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

posibilidad de que trabajadores y patrones se unieran en sindicatos, no obstante "... dentro de las reivindicaciones de la Enciclica Rerum Novarum, promulgada por León XIII (20 de mayo de 1891), se consagra la libertad sindical de los trabajadores en sus aspectos positivo y negativo, individual o colectivo."²² No se han dado mayores modificaciones en la postura adoptada por la Iglesia respecto al sindicalismo, en tanto éste no haga uso de la violencia o de métodos que afecten a la sociedad.

El sindicalismo de Estado o corporativismo. Este tipo de sindicalismo es sin duda el que más atención en el presente trabajo investigativo requiere, por lo mismo será examinado infra con mayor detalle que las otras modalidades del sindicalismo mencionadas en este tema, sin que esto implique que se le reste importancia a las diferentes clases de organización sindical ya citadas.

A continuación se señalan las tendencias existentes dentro del sindicalismo revolucionario, a saber el anarco-sindicalismo y el sindicalismo comunista, cuya característica en común es la idea persistente de superación de la división de clases sociales con el consecuente beneficio de la explotada clase obrera. De esta manera se terminarían las injusticias del sistema capitalista y se daría un paso decisivo en la conformación de una sociedad sin clases.

***El anarco-sindicalismo.** Esta corriente... se apoya en el principio de oposición a la opresión burguesa y bloqueo a su mecanismo general, mediante el procedimiento preferente de la huelga solidaria y de la rebelión espontánea de las masas. (...)*

***El sindicalismo comunista.** Dentro de la sociedad de clase, el sindicalismo comunista pretende reivindicar para el proletariado un sistema jurídico de tutela y dignificación; adoctrina y robustece la vida sindical, además de que prepara, mediante la acción articulada y*

²² Idem.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

*permanente, la transformación de las estructuras económicas y el ascenso al poder de los trabajadores.*²³ (Negrillas nuestras)

Independientemente de las vertientes existentes dentro del sindicalismo, podemos concretar apuntando que el sindicalismo es el movimiento laboral organizado en las áreas de producción y de servicios, enfocado a lograr el progreso de la clase trabajadora.

1.4.2 Corporativismo sindical o sindicalismo de Estado.

En la actualidad se habla del corporativismo como uno de los motivos que han originado la crisis de los sindicatos de trabajadores en nuestro país, el servilismo que muestran varios sindicatos al Partido Revolucionario Institucional, y la mutua dependencia entre este partido y los sindicatos que han estado a su lado desde siempre, los lleva a una creciente falta de credibilidad, tanto de ese partido político como de los sindicatos, lo cual es preocupante, ya que los sindicatos no se ocupan de defender los derechos de los trabajadores, sino más bien los utilizan para satisfacer sus ambiciones de poder y conservar los privilegios que, aún ahora que el Presidente de la República ya no forma parte de ese partido político, siguen detentando.

1.4.3 Concepto de corporativismo sindical.

En este tenor, el corporativismo es un "Sistema político—económico—social en el que mediante una rígida intervención del Estado se constituyen organismos que imperativamente integran a empresarios y trabajadores de un mismo ramo, con el fin de evitar las tensiones que surgen en el sistema capitalista del antagonismo de clases. De hecho el corporativismo no elimina el sistema capitalista, dado que conserva las bases de su sistema económico."²⁴

Hay que tener en cuenta que, tal como se señala en la precedente

²³ SANTOS AZUELA, Héctor. Op. Cit. en nota (19). p. 2925.

²⁴ "Corporativismo" en ENCICLOPEDIA DE LAS CIENCIAS SOCIALES. LA POLÍTICA, Editorial Asuri de Ediciones. España. 1983. p. 144.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

definición se presenta una intromisión del gobierno en los organismos, en este caso en los sindicatos, para de esta manera lograr el dominio de la clase trabajadora.

Andrés Serra Rojas va más lejos y lo define como la "Doctrina social y política que atribuye carácter relativamente estatal a las corporaciones económicas, sociales, culturales, etc. Existentes y reconocidas oficialmente como tales, y les da participación directa en las funciones estatales."²⁵ En este caso, los sindicatos al servicio de grupos políticos, al tener un carácter en cierto grado estatal y en mayor grado partidista, tienen un marcado servilismo hacia ciertos grupos que detentan el poder.

Se insiste en la inquietante influencia que tiene este sistema en los trabajadores, ya que mantiene un fuerte control sobre los mismos; el corporativismo "... se identifica con una organización de la sociedad en corporaciones industriales y profesionales que sirven como órganos de representación política y ejercen algún control sobre las personas y las actividades dentro de su jurisdicción."²⁶ Con lo cual, antes el gobierno y ahora los partidos políticos mantienen un engorroso mando sobre los sindicatos de trabajadores en México.

a) Factor real de poder social.

Puede definirse al poder como la "Capacidad o autoridad para dominar a los hombres, refrenarlos y controlarlos, obtener su obediencia, coartar su libertad y encauzar su actividad en direcciones determinadas."²⁷ Este es un poder en sentido amplio, sin distinguir si lo detenta una persona, una agrupación o un gobierno; para nuestro estudio es de mayor importancia el tipo de poder que

²⁵ SERRA ROJAS, Andrés. DICCIONARIO DE CIENCIA POLÍTICA, Tomo I. Editorial Más Actual Mexicana de Ediciones. México, 1997, p. 263.

²⁶ Diccionario Jurídico 2000. Desarrollo Jurídico Copyright 2000, DJ2K - 699, s/p.

²⁷ PRATT FAIRCHILD, Henry. DICCIONARIO DE SOCIOLOGÍA, Segunda reimpresión. 1987. Fondo de Cultura Económica, p. 224.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

deriva de las relaciones que se dan en la sociedad, y éste se denomina poder social.

Así, se considera al poder social como "Uno cualquiera de los varios tipos de fuerza, energía o potencia que derivan de las relaciones sociales y del funcionamiento mismo de la estructura social."²⁸ Indiscutiblemente en esta categoría se encuentra presente el poder que poseen los sindicatos, integrantes de la estructura social de nuestro país, que cuentan aún con fuerza y capacidad de movilización para actuar y poner en jaque al gobierno de nuestro país con los caprichos y exigencias de sus líderes.

En este sentido es factible señalar que el poder social es "toda capacidad de acción, toda energía que dispone de posibilidad de acción, de influencia, de control de la sociedad."²⁹

Por lo que existen diversos tipos de poder social, como lo son: un poder empresarial, un poder ideológico, un poder partidista, un poder militar, un poder de la sociedad civil organizada y, se reafirma, el que nos ocupa actualmente: un poder sindical, el cual es sin lugar a dudas uno de los poderes sociales más importantes, capaz de transformar o modificar el rumbo del país, lo que denota en sí mismo su gran importancia.

b) Burocracia.

La palabra burocracia deriva del francés bureau y de la voz cratos que significa poder. Y se considera como el "Término que engloba las diversas formas de organización administrativa, a través de las cuales las decisiones de un sistema político se convierten en acción."³⁰

²⁸ Idem.

²⁹ BIDART CAMPOS, Germán J. EL PODER, Editorial Ediar. Argentina. 1985. p. 298.

³⁰ RAMÍREZ REYNOSO, Braulio. "Burocracia" en DICCIONARIO JURÍDICO MEXICANO. (A-CH). Décima quinta ed., Editorial Porrúa, México, 2001. p. 365.



La burocracia puede examinarse a manera de fenómeno social como "la influencia excesiva de los funcionarios y organismos de la administración pública en la vida política del estado."³¹ En la actualidad se considera también a la burocracia como aquel estamento constituido por los funcionarios públicos que poseen la influencia de ser empleados del gobierno.

De tal forma, en concreto el término burocracia se utiliza para designar un sistema de administración, el modelo perfecto de burocracia comprende varios elementos:

*... un alto grado de especialización y una división del trabajo claramente distribuidas como obligaciones oficiales; una estructura jerárquica de la autoridad con áreas claramente circunscritas de mando y de responsabilidad; el establecimiento de un cuerpo formal de normas para gobernar el funcionamiento de la organización; una administración basada en documentos escritos; relaciones impersonales entre los miembros de la organización y con los clientes; reclutamiento del personal sobre la base de su capacidad y conocimiento técnico; empleo a largo plazo, ascensos en función de la antigüedad o el mérito, un salario fijo; la separación de los ingresos privados y los oficiales.*³²

Sin embargo, y sobre todo en la actualidad, el vocablo burocracia es utilizado de manera peyorativa. "Se señala con ella, en ocasiones, a lo más negativo de la administración pública; a lo caracterizado por las exigencias de detalle; la tramitación lenta, rutinaria y hasta superflua."³³ Es decir, la idea que muchos tienen de los servidores públicos en la actualidad: ineficientes, ineficaces e incompetentes. Más este término ha superado por mucho el campo

³¹ "Burocracia" en ENCICLOPEDIA DE LAS CIENCIAS SOCIALES. LA POLÍTICA, Editorial Asuri de Ediciones. España. 1983, p. 66.

³² ABERCOMBRIE, Nicholas. et. al. DICCIONARIO DE SOCIOLOGIA, Editorial Catedra. España. 1986, p. 34.

³³ RAMÍREZ REYNOSO, Braulio. Op. cit. en nota (30), pp. 365, 366.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

de la administración pública y actualmente se utiliza para señalar de manera despectiva a los empleados que sin ser del gobierno, engloban los factores negativos antes mencionados.

c) Coacción.

La expresión coacción deriva "Del latín coactio-onis: cobro, extracción [fiscal], de coacto, are: compelir, a su vez, de cogo, ere: 'conducir a'; así coactus: 'impulso', significa: empleo de la fuerza o violencia (o miedo) sobre un individuo para que éste haga alguna cosa"³⁴

Se debe señalar que el elemento distintivo de la coacción de otro empleo de fuerza, es su fin determinado, y que consiste en "... provocar una acción. El uso de la fuerza que 'coacción' presupone es aquella que se introduce como motivación; su finalidad: hacer que alguien haga u omite."³⁵ La fuerza utilizada no tiene que ser necesariamente física, pudiendo ser una fuerza aplicada por toda la comunidad, destinada a que los actos del individuo respondan a los deseos de la generalidad.

En este aspecto, es importante indicar que la coacción "Designa el hecho de que la sociedad obliga al individuo a cierto número de opiniones o comportamientos."³⁶

Al estudiar una institución con un carácter eminentemente social como lo es el sindicato, es indispensable señalar que no es necesario la existencia de una pena establecida por el Estado para la existencia de la coacción, puede presentarse en cambio un castigo no establecido formalmente, pero sí de hecho, por parte de la comunidad hacia el individuo que no cumpla con lo que la colectividad espera de él:

³⁴ TAMAYO Y SALMORÁN, Rolando. "Coacción" en Op. cit. en nota (30). p. 482.

³⁵ Idem.

³⁶ "Coacción" en ENCICLOPEDIA DE LAS CIENCIAS SOCIALES. LA SOCIOLOGÍA, Segunda cd., Editorial Asuri de ediciones. España. p. 53.

*... la coacción social se manifiesta subjetivamente por medio de los sentimientos de obligación o de respeto, etcétera, que hace nacer en la conciencia del individuo y objetivamente por las sanciones de toda clase que traducen la reacción del grupo contra la infracción, ya se presenten en forma de sanciones organizadas que corresponden a reglas sociales definidas, ya permanezcan en el estado difuso de simples costumbres o reacciones de opinión: burlas, desprecios, etcétera.*³⁷

d) Dominación.

La dominación se considera como un "Fenómeno sociológico de relación asimétrica o desequilibrio entre dos o más unidades sociales. La dominación puede ser voluntaria o involuntaria, consciente o inconsciente; puede darse entre individuos, grupos, culturas y sociedades. La noción de dominación hace referencia a una situación establecida de imposición de un elemento sobre otro en una relación socialmente establecida."³⁸ Aunque la definición anterior no hace referencia de manera expresa a una noción de desigualdad entre los elementos de la relación social, es claro que hay una disconformidad entre éstos, con lo cual, el elemento dominador logra para su beneficio, el sometimiento de los otros.

Se encuentra otra definición del mismo vocablo, que refiere el mismo elemento de desigualdad, donde se observa a la dominación "... como una relación asimétrica, potencial o efectiva, consciente o inconsciente, voluntaria o involuntaria, formal o informal, entre dos unidades cualesquiera cuando menos: organismos, personas, grupos, sociedades, culturas."³⁹

Al respecto encontramos una específica clase de dominación, que es por sus características la que se encuentra con mayor énfasis en el movimiento

³⁷ Idem.

³⁸ "Dominación" en Op. cit. en nota (24). p. 200.

³⁹ "Dominación" en Op. cit. en nota (36). pp. 104, 105.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

sindical, y se trata de la dominación social que "... se manifiesta por una transmisión asimétrica e irreversible de uno de los modelos culturales al otro."⁴⁰ Esta clase de dominación, afecta las relaciones existentes entre colectividades, comunidades y categorías sociales, como es el punto que ahora se estudia y que es el sindicato.

Se considera que el modelo más real de dominación es la dominación política, la cual es casi siempre detentada por la clase gobernante, por lo cual tendrá a su servicio la "... coacción física legítima, cuya función primordial es hacer respetar en el interior las normas vigentes, y en el exterior, defender la sociedad en cuestión."⁴¹ Evidentemente, este tipo de dominación esta presente en algunos sindicatos de trabajadores, dado que cuentan con el respaldo de agrupaciones políticas y por lo mismo, al interior de estos sindicatos este modelo de dominación es utilizada, para hacer respetar a los miembros del sindicato las normas implantadas por sus líderes para su provecho particular.

e) Política.

La palabra política deriva de la raíz griega Πολις, polis, que se refiere a lo relativo a la ciudad, y de acuerdo a su significado etimológico significa: "lo relativo al buen orden y gobierno de la ciudad."⁴²

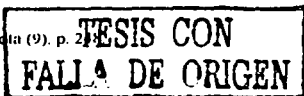
Se ha definido a la política como:

...el arte de aunar en una comunidad la multiplicidad de las tendencias humanas. En sentido amplio comprende la serie de medidas tomadas por los dirigentes de cualquier sociedad en orden a conseguir los fines de la misma. En sentido más restringido y propio política es el conjunto de actividades humanas que se orientan hacia el

⁴⁰ Ibid. p. 105.

⁴¹ Idcm.

⁴² MATEOS, Agustín. Op. cit. en nota (9). p. 213.



*gobierno y la administración de una agrupación suficientemente numerosa de personas organizadas soberanamente.*⁴³

De tal forma, la política se ocupa de las relaciones de mando y observancia entre autoridades y gobernados en la búsqueda de un bienestar común, la política es "... el conjunto de reglas que deben dirigir la conducta de los gobiernos con respecto a sus súbditos o a otros Estados."⁴⁴

1.5 Nueva Cultura Laboral.

La Nueva Cultura Laboral es una expresión muy escuchada ya desde hace algunos años y que ha retomado fuerza en estos últimos tiempos, en diferentes medios de comunicación, en los centros de trabajo y en voz de varios funcionarios públicos federales se habla de ella como la solución esperada desde siempre para que se de el exacto respeto a los derechos laborales, pero sobre todo para aumentar a toda costa los niveles de productividad, que pareciera ser lo que más le importa a los empresarios y al gobierno federal, a pesar de que con ella presuntamente también se pretende dignificar el trabajo humano.

1.5.1 Concepto de Nueva Cultura Laboral.

Para la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de acuerdo a su página oficial en internet "La Nueva Cultura Laboral es un proceso continuo de armonización de las relaciones de trabajo para asegurar la permanencia y el desarrollo de las fuentes de empleo."⁴⁵

La Nueva Cultura Laboral "... representa un cambio positivo de mentalidad y de actitud en la forma de ver y realizar el trabajo. Busca erradicar

⁴³ "Política" en op. cit. en nota (24) pp. 493, 494.

⁴⁴ Ibid. p.494.

⁴⁵ Sitio en internet: <http://www.stps.gob.mx/index2.htm> Tema: La Nueva Cultura Laboral. 02/09/2002. 23:40 p.m.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

algunos vicios que todavía se viven en el mundo del trabajo y reforzar las cualidades, tratando de construir una nueva relación entre trabajadores, empresarios y gobierno para impulsar el desarrollo de México."⁴⁶ De lo manifestado por la Secretaría del Trabajo en lo referente a la significación de la Nueva Cultura Laboral, destaca la idea de promover las fuentes de empleo y el impulso al desarrollo de nuestro país, situación en la que hay que estar atentos, porque en la búsqueda de mayor productividad en las empresas, pueden verse afectados los derechos de los trabajadores mexicanos; y por lo mismo se reafirma la importancia del papel de los sindicatos de trabajadores en las relaciones laborales, como instrumentos para la defensa y el mejoramiento de los intereses de la clase trabajadora mexicana.

1.5.2 Características de la Nueva Cultura Laboral.

Las características de la Nueva Cultura Laboral son las siguientes:

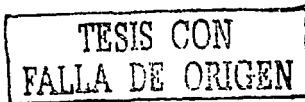
1. Cooperación entre los factores de producción, mediante su esfuerzo continuo y permanente.
2. Búsqueda de niveles superiores de productividad y competitividad.
3. Preservación de los empleos existentes y estimulación de fuentes de empleo.
4. Propone un trato digno y una remuneración justa para los trabajadores.
5. Inversión en capital humano.
6. Promover la formación personal en niveles educativo, cívico y social.

1.5.3 Renovación.

En la hipótesis de esta tesis se hace referencia a la posible renovación de las estructuras y principios sindicales, ante esta posibilidad cabe señalar cual es el significado correcto de la palabra renovación. La expresión renovación nos indica la "Acción o efecto de renovar o renovarse."⁴⁷ Ante la necesidad de

⁴⁶ Sitio en internet: <http://www.stps.gob.mx> Tema: La Nueva Cultura Laboral. 02/09/2002. 23:45 p.m.

⁴⁷ GRAN ENCICLOPEDIA LAROUSSE. Tomo 9. Décimo quinta reimpresión de la primera ed., Editorial Planeta. España. 1980. p. 30.



determinar el alcance del verbo renovar, es viable señalar que es "Dar nueva fuerza, actividad, intensidad, validez, a algo debilitado, olvidado, etc., Cambiar una cosa por otra nueva de la misma clase..."⁴⁸

Esta significación del verbo renovar nos muestra claramente la idea que se pretende dar al manifestar la potencial renovación de aspectos primordiales de los sindicatos de trabajadores en México; así, la viabilidad de darles a éstos nueva fuerza o intensidad puede resultar benéfico para los sindicatos en sí, y por supuesto para los trabajadores, que son la razón de ser de todas las instituciones del derecho colectivo del trabajo.

1.6 Reforma de ley.

En el desarrollo de este trabajo de investigación, y como desde el título de la tesis se indica, se analizará el más reciente proyecto de iniciativa de reformas a la Ley Federal del Trabajo, por lo tanto, conviene tener presente desde un inicio que es una reforma de ley y los demás aspectos que puedan estar inmersos en ella.

El Derecho es dinámico por naturaleza, tiende a adaptarse a los cambios que se presentan en la sociedad con el paso del tiempo, a las costumbres del pueblo y a las necesidades del mismo, sin mencionar la creciente convivencia y el intercambio comercial que esta cada vez más presente entre los diferentes países y bloques comerciales. Así, la reforma de ley "... puede consistir en una modificación o adición (al texto legal)"⁴⁹ y por lo mismo no puede concebirse una legislación estática, inamovible, ya que las leyes deben amoldarse a las exigencias del mundo actual.

⁴⁸ Idem.

⁴⁹ BERLIN VALENZUELA. Francisco (Coordinador). DICCIONARIO UNIVERSAL DE TÉRMINOS PARLAMENTARIOS. Serie II, Volumen I, Tomo I. Instituto de Investigaciones Legislativas. México. 1997. p. 335.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

En nuestro orden jurídico, a nivel federal, el proceso para las reformas de ley esta contemplado en el inciso f) del artículo 72 de la Constitución Política de nuestra nación, que señala: "En la interpretación, reforma o derogación de las leyes o decretos, se observarán los mismos trámites establecidos para su formación.", es decir se observa el mismo trámite que para el proceso o procedimiento legislativo.

1.6.1 Abrogación.

El vocablo abrogación deriva "... del latín abrogatio, abrogationis. El verbo transitivo abrogar proviene de abrogare, palabra compuesta por el prefijo ab en sentido de negación y rogatio, petición."⁵⁰

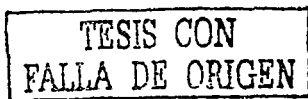
Ahora bien, cuando se utiliza dicho vocablo suele hacerse para referirse a la perdida de la vigencia de una ley, pero en estricto lenguaje jurídico "... el término abrogación se refiere a la supresión total de la vigencia y por lo tanto de la obligatoriedad de una ley, código o reglamento."⁵¹

En nuestro país, la posibilidad de abrogar disposiciones legales tiene como supuesto necesario y lógico la extinción de la vigencia del ordenamiento abrogado. El Código Civil Federal en su artículo 9° señala "La ley sólo quedará abrogada o derogada por otra posterior que así lo declare expresamente o que contenga disposiciones total o parcialmente incompatibles con la ley anterior.", es decir, podría considerarse que dicho numeral contiene dos tipos de abrogación: una abrogación expresa y otra tácita, sin embargo compartimos la opinión de Ignacio Burgoa Orihuela cuando señala la existencia única de la abrogación expresa:

... la abrogación debe ser expresa pues implica la abolición normativa de la vigencia de un ordenamiento anterior debiéndose formular a este respecto la declaración correspondiente. No puede haber abrogación tácita en virtud de que se tendría que comparar el

⁵⁰ Ibidem. p. 13

⁵¹ Idem.



*ordenamiento posterior para determinar si existe entre ambos oposición total en todas y cada una de sus disposiciones. Bastaría una sola coincidencia entre ellas para que no operara la abrogación sino la derogación.*⁵²

1.6.2 Derogación.

La derogación, a diferencia de la abrogación "... se reduce a ser una reforma parcial del texto de la ley, que no amerita reexpedir todo el resto del ordenamiento que no ha sido reformado. Específicamente, la derogación se refiere a la supresión de una disposición en concreto sin ulterior adición; es decir, se trata de la eliminación de algún pasaje de la ley o decreto."⁵³

El jurista José Alberto Garrone, considera que en la derogación se distinguen cuatro especies, aunque en la practica jurídica mexicana solamente se presentan los tres primeros casos:

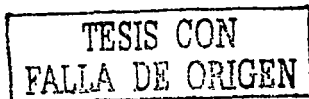
- 1) *Derogación propiamente dicha o derogación stricto sensu: consiste en dejar parcialmente sin efecto una ley.*
- 2) *Modificación o reforma: consiste en dejar sin efecto una parte de una ley y reemplazarla por otro texto.*
- 3) *Abrogación: consiste en dejar sin efecto totalmente una ley (...)*
- 4) *Subrogación: consistente en la sustitución de un texto legal íntegro por otro.*⁵⁴

De igual manera que en la abrogación, la derogación encuentra su fundamento legal en el inciso f, del artículo 72 constitucional: "En la interpretación, reforma o derogación de las leyes o decretos, se observarán los mismos trámites establecidos para su formación.", y en el numeral 9° del Código Civil Federal, en lo aplicable a este tema.

⁵² BURGOA ORIHUELA, Ignacio. DICCIONARIO DE DERECHO CONSTITUCIONAL, GARANTÍAS Y AMPARO. Tercera ed. Editorial Porrúa. México, 1992. p. 11.

⁵³ BERLIN VALENZUELA, Francisco (Coordinador). Op cit. en nota (49). p. 335

⁵⁴ GARRONE, José Alberto. DICCIONARIO JURÍDICO ABELEDO PERROT, Tomo I. A-D. Argentina. s.a. p. 745.



1.6.3 Proyecto o iniciativa de ley.

Hay que señalar que el término iniciativa de ley es análogo al vocablo proyecto de ley, y ambos se diferencian de la propuesta de ley en que la iniciativa se encuentra precisamente como proyecto, "... en 'borrador', o de que sea un simple proyecto presentado a la asamblea para su discusión y posterior aprobación."⁵⁵

Así, de acuerdo al artículo 71 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el derecho de iniciar leyes o decretos corresponde:

(...)

- I. Al Presidente de la República;
- II. A los diputados y senadores al Congreso de la Unión; y
- III. A las legislaturas de los Estados."

En este tenor, al hablar de iniciativa o proyecto de ley, se dice que es "... la propuesta por medio de la cual se hace llegar al órgano u órganos depositarios del poder legislativo del Estado, un proyecto de ley, que puede ser nueva en su totalidad o ya existente pero que, por circunstancias sobrevinientes necesita ser reformada o modificada por adición, corrección o supresión de algunas de sus normas o un proyecto de decreto."⁵⁶

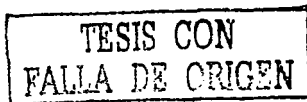
1.6.4 Proceso legislativo.

El proceso legislativo es el nombre que recibe la serie de pasos ya establecidos que debe seguir el poder legislativo para la creación de una ley, o bien para interpretar, reformar o derogar las leyes o decretos.

El proceso legislativo abarca cinco pasos fundamentales: iniciativa, discusión, aprobación, sanción y publicación:

⁵⁵ BERLIN VALENZUELA, Francisco (Coordinador). Op cit. en nota (49). p.827

⁵⁶ *Ibidem*. p. 501



- a) *Iniciativa.- Es el acto por el cual determinados órganos del Estado someten a la consideración del Congreso un proyecto de ley. (...)*
- b) *Discusión.- Es el acto por el cual las Cámaras deliberan acerca de las iniciativas, a fin de determinar si debe o no ser aprobadas. (...) A la Cámara en donde inicialmente se discute un proyecto de ley suele llamársele Cámara de origen; a la otra se le da el calificativo de revisora.*
- c) *Aprobación.- Es el acto por el cual las Cámaras aceptan un proyecto de ley. La aprobación puede ser total o parcial.*
- d) *Sanción.- Se da este nombre a la aceptación de una iniciativa por el Poder Ejecutivo. La sanción debe ser posterior a la aprobación del proyecto por las Cámaras. El Presidente de la República puede negar su sanción a un proyecto ya admitido por el Congreso (...)*
- e) *Publicación.- Es el acto por el cual la ley ya aprobada y sancionada se da a conocer a quienes deben cumplirla. La publicación se hace en el llamado Diario Oficial de la Federación. Además de éste, existen en México los Diarios o Gacetas Oficiales de los Estados. Publícanse en tales Diarios las leyes de carácter local. (...)*⁵⁷

En este aspecto, hay que apuntar que los artículos 71 y 72 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establecen el proceso legislativo, con cada una de las etapas para la creación de las leyes en nuestra nación.

⁵⁷ GARCÍA MAYNEZ, Eduardo. INTRODUCCIÓN AL ESTUDIO DEL DERECHO. Cuainggesimaquinta ed., Editorial Porrúa, México, 1993, pp. 54, 55.

**Capítulo II. MARCO HISTÓRICO DE LOS
SINDICATOS.**

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

26A

Capítulo II. MARCO HISTÓRICO DE LOS SINDICATOS.

2.1 Causas del nacimiento de los sindicatos.

No hay coincidencia respecto a la fecha en que nacieron los sindicatos, gran parte de los autores estiman que su principal antecedente lo constituyen las sociedades mutualistas, creadas por los trabajadores para la recíproca asistencia de sus integrantes en caso de que alguno de ellos sufriera un accidente o una enfermedad, a pesar de lo cual, sus condiciones de trabajo siguieron siendo penosas.

Pero necesariamente existe un referente al que aluden todos los estudiosos del Derecho del Trabajo como detonador de la conciencia social de los trabajadores, seguramente porque implicó que las ya de por sí precarias condiciones laborales se agravarán y aumentara la pobreza, la marginación y el hacinamiento en las ciudades: la Revolución Industrial.

En las ciudades industriales se registro una excesiva concentración humana, "... en una sola habitación, y no siempre se conseguía, vivían promiscuamente los 8, 10 ó 12 integrantes de las prolíficas familias de antaño. A veces, sobre todo los recién llegados a las fábricas, pernoctaban en las mismas."⁵⁸ Los trabajadores, necesitados de un lugar para vivir, generalmente se situaban alrededor de las fábricas, soportando las consecuencias en su salud por los humos y el ruido que provenía de esos centros de trabajo.

En ese mismo medio, los patrones necesitaban un mayor número de obreros para aumentar la producción, por lo cual contrataban para el trabajo a mujeres y a niños, a los cuales otorgaban salarios menores que los que percibía el hombre, con el pretexto de su falta de fortaleza y tolerancia a los trabajos que se realizaban en los centros fabriles, esta situación provocó una caída en la

⁵⁸ CABANELLAS, Guillermo. TRATADO DE DERECHO LABORAL, t. I, vol. I, Parte general, Tercera ed., Editorial Heliasta, Argentina, 1987, p. 226.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

salud de los obreros, "... y más cuando las mujeres, con la natalidad de los tiempos, debían compartir las tareas agobiadoras con frecuentes embarazos y lactancias sin los necesarios descansos y cuidados. Lo normal era trabajar hasta la víspera misma del parto y reintegrarse al trabajo apenas lo permitían las fuerzas, muy pocos días después."⁵⁹

Los ingresos de los trabajadores eran demasiados limitados, ante la gran oferta de mano de obra únicamente solicitaban a sus empleadores lo suficiente para no morir de hambre, en cambio los patrones obtuvieron, gracias al trabajo obrero, grandes ganancias con las que lograron amasar grandes fortunas.

Las jornadas de trabajo impuestas a los obreros por los dueños de las máquinas eran excesivas, ya que se trabajaba mientras la luz del sol lo permitiese y aún más, con un mínimo de catorce horas diarias, aunque una vez que se invento el alumbrado artificial la jornada se extendió a parte de la noche, p.e. "... los fabricantes de clavos iniciaban su tarea a las 4 de la mañana y la terminaban a las 10 de la noche."⁶⁰

Las inhumanas condiciones laborales que sufrieron los obreros como consecuencia de la Revolución Industrial, las resume Guillermo Cabanellas⁶¹ en cuatro puntos:

- 1ª la terrible explotación de los niños;*
- 2ª la excesiva duración de la jornada de trabajo;*
- 3ª los salarios bajos, en particular luego de la depresión que siguió a la victoria sobre Napoleón en 1815;*
- 4ª la congestión de gran número de gente en ciudades insalubres y pestilentes.*

Causas estas que originaron el fortalecimiento de una conciencia de clase entre los obreros, que se dieron a la tarea de luchar por sus más

⁵⁹ Ibid. p. 227.

⁶⁰ Ibid. p. 233.

⁶¹ Idem.



elementales derechos humanos, aún cuando bien sabían que en el camino se derramaría sangre y que muchos de ellos no verían los logros por los que estaban dispuestos a perder algo más que su empleo mal pagado.

2.2 Principales antecedentes internacionales de los sindicatos.

De entre todos los países del mundo donde surgieron los sindicatos, en Inglaterra, Francia y Alemania se dio una mayor movilidad sindical, resultado lógico del florecimiento de la Revolución Industrial en esos países, y por lo tanto de un crecimiento fabril con las consecuencias ya comentadas de explotación despiadada a los trabajadores, miseria, hacinamiento y demás. A continuación se comentaran aspectos esenciales vinculados con la aparición de los sindicatos en los referidos países.

2.2.1 Inglaterra.

El movimiento obrero en Inglaterra comenzó cuando los obreros alcanzaron un número con el cual pudieron ser considerados como el elemento necesario para la producción industrial, y lograron hacer conciencia para enfrentarse a los medios de explotación de los patrones. Muchos de los obreros que no lograron una plaza en las fábricas inglesas iniciaron un movimiento violento en contra del complejo industrial existente, destruyendo las instalaciones y las máquinas. El movimiento obrero inglés contó con dos vertientes principales: el luddismo y el cartismo.

El luddismo, cuya palabra proviene del nombre del tejedor Nedd Ludd "Fue un movimiento organizado contra los salarios de hambre y las insoportables condiciones de trabajo en la fábrica, que constituía el molde de la organización económica, social, cultural y política."⁶² Es decir, el luddismo no estaba en contra del cambio impulsado por la industria fabril, rechazaba la

⁶² LASTRA LASTRA. José Manuel. DERECHO SINDICAL. Tercera ed.. Editorial Porrúa. México. 1999. p. 38.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

esclavitud, la explotación y las largas jornadas laborales.

Los representantes de la clase patronal buscaron una ley en contra de los seguidores del movimiento luddista, la que consiguieron cuando en 1812 se promulgo una ley que castigaba con pena de muerte a los destructores de máquinas, sofocando parcialmente las revueltas, aunque no en su totalidad.

Lo más importante en particular del luddismo, fue su cambio en los métodos de acción que utilizaron para la búsqueda de sus propósitos, cuando se dieron cuenta de que la destrucción de la maquinaria no era el sendero correcto para lograr sus fines intentaron otros medios, como el nacimiento de organizaciones sindicales, "... la burguesía procuro aliarse a los obreros y, principalmente, a los sindicatos o tradeuniones, que por fin después de un largo período de ilegalidad, habían conquistado, en 1825, la libertad legal de coalición"⁶³

Así se logró dar un gran paso, pues "... se derogaron las leyes de coalición de 1789 y de 1800 contra los sindicatos, y se declaró lícita su organización."⁶⁴ Sin embargo, la asociación profesional fue reglamentada hasta que se expidió la Ley del 29 de Junio de 1871, que reguló a la misma dotándola de personalidad jurídica.

El cartismo fue un movimiento promovido por un grupo de obreros londinenses, el cual se proponía liberar políticamente a la clase trabajadora, para lo cual, por medio de la Organización Obrera de Londres, elaboraron un programa de seis puntos.⁶⁵

1. *Sufragio universal para todos los hombres, a partir de los 21 años;*
2. *Periodos parlamentarios anuales;*
3. *Inmidades parlamentarias;*
4. *Voto secreto;*

⁶³ Ibid. p. 40.

⁶⁴ RUIZ DE CHAVEZ, Arturo. EL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO, s.c., s.a., s.f., p. 14.

⁶⁵ LASTRA LASTRA, José Manucl. DERECHO SINDICAL, op. cit. en nota (62), p. 40

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

5. *Distritos electorales en igualdad de circunstancias (se exigía la abolición de los llamados 'burgos podridos', que eran circunscripciones con escasa población, pero que tenían representación parlamentaria) y, 6. La supresión del censo de fortuna para los candidatos del Parlamento, consistente en la eliminación de las condiciones económicas necesarias para ser elegible como diputado.*

Al mencionado programa se le llamó Carta del Pueblo, aunque ha sido más conocido como cartismo. Éste constituyó un verdadero movimiento político de la clase obrera. Los cartistas no lograron obtener los seis puntos, pero el intento constituye una de las primeras luchas de los trabajadores en la demanda de mejores condiciones no solo laborales, sino de justicia social.

2.2.2 Francia.

El sistema de corporaciones de oficios en Francia fue muy importante durante gran parte de la época feudal y prevaleció durante varios siglos, las corporaciones tenían como principio la separación de los artesanos que las integraban en tres clases: aprendices, criados y maestros, las corporaciones podían llegar a constituirse en verdaderos entes monopolicos, que en poco ayudaban al desarrollo de la economía francesa. Jacques Turgot en su carácter de fiscal general, tenía la idea de implantar la libertad de trabajo, con la cual habría estabilidad entre la oferta y la producción de satisfactores.

El 12 de Marzo de 1776 fue aprobado el Edicto de Turgot, con el cual a decir de muchos autores inicia la etapa de la prohibición de asociaciones de trabajadores en Francia, constaba de veinticuatro artículos, de los cuales el primero terminaba con el sistema de corporaciones en ese país, y establecía:

Todas las personas de cualquier calidad y condición tendrán libertad para ejercer, en nuestro reino, la especie de comercio y profesión de artes y oficios que les plazca, y hasta ejercer varias; para lo cual, eliminamos y suprimimos... todas las corporaciones y comunidades de mercaderes y artesanos, así como los maestrzgos y jurandos, y

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

anulamos todos los privilegios, estatutos y reglamentos otorgados a dichas corporaciones.⁶⁶

Así las corporaciones dejaron de existir en Francia, aunque solo por corto tiempo, ya que fueron reinstauradas pocos meses después.

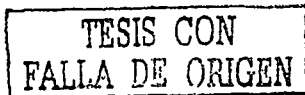
Otra muestra de la llamada etapa de la prohibición es la Ley Chapelier de 17 de Marzo de 1791, su autor estaba en contra de la intervención estatal en las organizaciones de particulares, y apoyaba la idea de que las condiciones laborales fueran pactadas entre los particulares, con esta ley se logro la desarticulación de las asociaciones obreras, las principales disposiciones de esta ley fueron las siguientes:

Artículo 1° Eliminación de toda especie de corporaciones y prohibición de restablecerlas, solamente existe el interés particular de cada individuo y el interés general. No se permite que nadie inspire a los ciudadanos 'un interés intermediario de la cosa pública por un espíritu de corporación'; Artículo 2° Los ciudadanos del mismo oficio o profesión, obreros y compañeros de un arte cualquiera no podrán designar presidente, secretario o síndico, llevar registros, tomar resoluciones o sancionar reglamentos acerca de sus pretendidos intereses comunes; Artículo 3° Queda prohibido a todas las corporaciones recibir solicitud o petición de trabajo...⁶⁷

La Ley de germinal de 1803 estableció como delito la coalición obrera, imponiendo una pena de tres meses de cárcel a los trabajadores que incurrieran en este "delito", fue hasta el año de 1848, cuando la Constitución Francesa estableció los principios de libertad de asociación, libertad de petición y la libre manifestación de sus ideas, con lo que se inicio la etapa de la tolerancia, y el 29 de febrero de 1848 se dictó un decreto otorgando la libertad de asociación, originando la libre integración de asociaciones profesionales. En los años 1864 y 1868 se derogaron del Código Penal Francés los artículos que castigaban las prácticas de asociación, con lo cual deja de ser un delito la

⁶⁶ Ibid. p. 50.

⁶⁷ Ibid. p. 51.



asociación obrera.

La ley de 21 de Mayo de 1884 reconoció a los trabajadores el ejercicio de la libertad sindical, aunque su campo de aplicación no se extendió a todos los trabajadores, por lo cual fue una ley muy limitada, apenas a mediados del siglo pasado la Constitución Francesa de 1946 reconoció el derecho de los hombres de defender sus intereses por medio de la acción sindical, dicha Constitución política tiene un preámbulo, "... en el que 'reafirmó solemnemente los derechos y libertades del hombre y del ciudadano de 1769' y, además, proclamó 'como particularmente necesarios en nuestro tiempo', algunos principios políticos, económicos y sociales, entre los que se encuentra el derecho de todo hombre 'de defender sus derechos e intereses por la acción sindical'".⁶⁸

2.2.3 Alemania.

En Alemania la lucha por la libertad sindical se difundió en forma más tardíamente comparada con otras naciones como Francia e Inglaterra. A mediados del siglo XIX los campesinos alemanes se ven obligados a dirigirse a las ciudades en busca de mejores condiciones de vida, nuevamente se presenta el caso de una mayor oferta de fuerza de trabajo que empleos suficientes para todos, por lo cual los empresarios abusan contratando a mujeres y niños pagando cantidades mucho menores a las que percibían los varones adultos.

En estas circunstancias, la iglesia católica comienza a preocuparse por las precarias condiciones de los obreros alemanes y fomenta la creación de asociaciones de trabajadores, "En 1846 se funda en Elberfeld una asociación de oficiales artesanos católicos a la que le seguirán otras."⁶⁹ Contra lo que

⁶⁸ CUEVA, Mario de la. EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. Tomo II, op. cit. en nota (16). p. 266.

⁶⁹ SCHUSTER, Dieter. EL MOVIMIENTO SINDICAL ALEMÁN. tr. Roberto Ampuero. Editorial Friedrich-Ebert-Stiftung. República Federal de Alemania. 1985. p. 11.

podiera pensarse, este tipo de asociaciones obreras no se preocupan fundamentalmente de cuestiones religiosas, atienden también aspectos profesionales y sociales de sus integrantes.

A mediados de siglo comienzan a extenderse en Alemania las ideas sobre los beneficios de crear organizaciones sindicales, siendo uno de los acontecimientos más importantes un congreso obrero en la ciudad de Berlín que reúne a varias asociaciones obreras, en ese congreso se funda la Confraternidad Obrera, que reclama un extenso programa en el que solicita principalmente la reducción de la jornada de trabajo a diez horas, creación de cooperativas para la producción y cajas de socorro, enfermedad y defunción para los trabajadores que lo necesitarán.

En Septiembre de 1868 tiene lugar un Congreso Obrero Alemán General, donde se exhorta a los trabajadores a luchar por una "completa libertad de asociación y por una organización de todos los obreros, amplia y solidariamente fundamentada, para promover el progreso común mediante la huelga."⁷⁰ De este Congreso General se desprenden dos agrupaciones sindicales, que aunque no tienen un largo tiempo de vida, si ayudan a comprender el creciente sentimiento de solidaridad que surgía entre los trabajadores alemanes, las agrupaciones se conocieron como las Cooperativas Sindicales y las Asociaciones Sindicales.

Los trabajadores que instituyeron las Cooperativas Sindicales consideraban que los obreros debían organizarse mediante ligas locales, con determinadas tareas, que a su vez constituyeran federaciones centrales a las cuales les correspondía decidir sobre la viabilidad de las huelgas y el momento en que estas debían concluir, además de la creación de bolsas de ahorro y de seguro contra enfermedades, invalidez y defunción. Por otra parte las Asociaciones Sindicales, aunque no renunciaban a la realización de huelgas,

⁷⁰ Ibid. p. 16

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

luchaban porque los sindicatos alemanes no tuvieran injerencia en la política alemana, buscaban la concordia entre patronos y trabajadores, para que a través de diferentes asociaciones se mejoraran las condiciones de los sectores sociales más desprotegidos.

En el año de 1869 se logró un gran avance en la organización de los sindicatos, mediante el Código Industrial en su artículo 152 que eliminaba las disposiciones penales existentes a la fecha que afectaban a los oficios y a la industria, dicho precepto señalaba:

*"Se suprimen todas las prohibiciones y cláusulas penales que afecten a los que ejercen un oficio o una industria, a los ayudantes en oficios, a los oficiales o trabajadores de fábricas con motivos de convenios y acuerdos al efecto de la obtención de condiciones salariales y de trabajo favorables, en particular, mediante el empleo del trabajo o despido del trabajador"*⁷¹

Estas disposiciones otorgaban una libertad de asociación limitada, ya que no era válida para los marinos, los trabajadores al servicio del Estado y los sirvientes privados, lo cual afecta el progreso del movimiento sindical en ese país europeo.

Otto von Bismarck, canciller del segundo imperio alemán buscaba impedir el crecimiento del movimiento obrero, ya que consideraba intentaban derrocar al régimen estatal prevaleciente en la época, por lo cual dispone la creación de normas legales que prohíben las asociaciones que pusieran en peligro la paz social y la tranquilidad que existía en el pueblo alemán.

Aunque el canciller garantizaba que esa legislación no afectaría las actividades sindicales, los sindicatos se vieron afectados con esa disposición, y consecuentemente desaparecieron, lo mismo sucedió con las federaciones y asociaciones de ayuda. Sin embargo, pronto los obreros vuelven a organizarse bajo las figuras de asociaciones mutualistas y asociaciones profesionales.

⁷¹ Ibid. p. 18.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Gracias a la lucha de los trabajadores alemanes, la libertad de coalición en Alemania fue elevada a rango de garantía constitucional, teniendo su principal prototipo en el derecho de asociación profesional, que es un derecho otorgado tanto a patrones como a trabajadores, así "lo establece el artículo 9.3 de la Ley Fundamental de Bonn, cuyas bases descansan en 'el derecho fundamental de la libertad de coalición (sic) cual rige para todas las profesiones'".⁷²

José Manuel Lastra Lastra considera que la libertad de coalición en Alemania debe contemplarse desde diversos ángulos, y se les otorga tanto a los trabajadores como a los empresarios una libertad de coalición individual que abarca dos aspectos considerados como libertad positiva y libertad negativa, "La libertad positiva consiste en el derecho de cada uno, sea empleador o trabajador para adherirse a una asociación profesional [...] Y, la libertad negativa de coalición, consiste en el derecho de no adherirse a coalición alguna."⁷³ Así, gracias al trabajo constante y a la lucha de los obreros alemanes, la libertad para formar sindicatos por la que lidiaron durante mucho tiempo se consagró en su legislación, y sin lugar a dudas ha sido fundamental para lograr el desarrollo económico con el que cuenta esa nación actualmente.

2.3 Movimiento sindical en México.

El movimiento sindical en México en un aspecto temporal no puede compararse de ninguna manera con al desarrollo del sindicalismo en Europa, cabe referir que cuando en países como Francia, Inglaterra y Alemania la revolución industrial ya se encontraba en una etapa muy avanzada y por consiguiente los problemas sociales y laborales de los trabajadores igualmente los hacían tomar conciencia de clase y luchar por sus derechos sindicales, nuestro país aún era una colonia española, con las repercusiones que esto originaba como la poca o nula industrialización en el tiempo que permaneció la colonia y que solo de

⁷² LASTRA LASTRA. José Manuel. DERECHO SINDICAL, op. cit. en nota (62). p. 94.

⁷³ Idem.



manera parcial comenzó a darse a finales del siglo XIX y principios del siglo XX.

2.3.1 Las asociaciones mutualistas.

A lo largo del tiempo y sobre todo antes de la aparición de los sindicatos de trabajadores, el mutualismo fue considerado como una forma de cooperación entre los mismos, con las asociaciones mutualistas los obreros buscaban la manera de ayudarse en las diversas necesidades de auxilio que se les presentaban como consecuencia del trabajo, esto ante el nulo interés de los dueños de las fábricas por otorgarles condiciones dignas en sus deberes y seguridad de atención ante las diversas contingencias que pudieran presentarse.

Las asociaciones mutualistas que fueron consideradas por los trabajadores como una forma de aminorar su problemática laboral se constituyeron por un:

Conjunto de personas que actúan libre y voluntariamente para constituir fondos de ayuda económica con aportaciones periódicas que se asignen a través de una colaboración espontánea; cuya finalidad es el auxilio de sus miembros en caso de necesidades presentes o futuras que provengan de enfermedades, accidentes u otros riesgos naturales; auxilio que puede extenderse a los familiares cuando estos no sean autosuficientes económicamente.⁷⁴

Se considera que el mutualismo representa en nuestro país el antecedente inmediato de los sindicatos de trabajadores, con la nota de que en las mutualidades la principal finalidad fue prestarse auxilio entre los miembros a través de las aportaciones económicas que hacían los mismos a la asociación.

Las asociaciones mutualistas despuntan en nuestro país a finales del siglo XIX, donde los artesanos en las ciudades comienzan a organizarse en este tipo de hermandades, las uniones de trabajadores no tenían una limitación

⁷⁴ BARAJAS MONTES DE OCA. Santiago. "Sociedades mutualistas" en DICCIONARIO JURÍDICO MEXICANO. (P-Z). op. cit. en nota (19). p. 2981.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

especifica al trabajo que desarrollaban, por el contrario las mutualidades integraban en muchas ocasiones trabajadores de diferentes oficios que se reunían con el objeto primordial de prestarse auxilio cuando lo necesitaran. Estas asociaciones rechazaban limitarse a reunirse únicamente con los trabajadores de sus mismos oficios y también manifestaban ya un rechazo a depender de los dueños de la naciente industria para la solución de sus problemas.

Las mutualidades trataron de mantenerse alejadas en la medida de lo posible de las influencias que pudieran llegar a tener de la iglesia católica, influidos seguramente por los sucesos ocurridos durante la restauración de la República en nuestro país. Consideraban que gracias a los esfuerzos de los trabajadores que integraban a las asociaciones mutualistas, a su disposición y a la educación que otorgaban a sus integrantes, podía llegarse a crear un mejor mundo.

Las mutualidades mexicanas al igual que otras extranjeras tenían ciertos elementos en común:

1. Principalmente se creaban con el propósito de prestar ayuda a sus miembros en caso de que alguno de ellos cayera en desgracia,
2. Casi siempre se establecieron en las principales ciudades del territorio nacional,
3. Contaban con órganos directivos y administrativos,
4. Los miembros aportaban cuotas a la asociación de tal manera que se constituía una caja de ahorros, con la cual se ayudaba a los necesitados en caso de enfermedad, accidente o defunción.
5. Sancionaban a los miembros que dejaran de cumplir con sus obligaciones para con la asociación.

Aunque algunas de las mutualidades se limitaban a prestar auxilio a sus miembros en caso de que lo necesitarán, otras tenían un campo de acción

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

más extenso, se relacionaban con otras asociaciones mutualistas y también tenían nexos con diferentes asociaciones políticas "... de quienes recibían donaciones ordinarias y extraordinarias a cambio de la simpatía de las asociaciones que se manifestaba en su participación en actos públicos promovidos por el gobierno."⁷⁵ Así las mutualidades también hacían llegar a la clase gobernante sus inquietudes y sus problemas.

Uno de los principales problemas que sufrieron las mutualidades fue el concerniente al aspecto financiero, las cuotas aportadas por los socios muchas veces eran insuficientes para otorgarles seguridad, ya que en caso de que un gran número de socios necesitará al mismo tiempo del auxilio de la asociación, era probable que esta no tuviera el suficiente capital para ayudarlos, además se veían perjudicadas por el creciente número de fábricas que explotaban y provocaban deficiencias en el estado de salud de sus miembros. Por lo cual algunos de los dirigentes comenzaron a ampliar sus horizontes, contemplando la posibilidad de crear otro tipo de asociaciones, como las sociedades cooperativas y posteriormente los sindicatos.

2.3.2 Etapa revolucionaria.

El inicio de la etapa revolucionaria en México suele relacionarse con el veinte de Noviembre de 1910, fecha en que actualmente se evoca el inicio de la gesta revolucionaria, pero no podemos dejar de mencionar sucesos tan importantes sucedidos antes de esa fecha, y que hacían notar el descontento del pueblo mexicano, sobre todo de las clases más lastimadas, ante la dictadura porfirista.

Los obreros y campesinos eran maltratados y humillados por las clases acomodadas del país, abusaban de su trabajo, sobre todo porque sabían que no existía ley alguna que protegiera a la clase trabajadora de las ciudades y de los campos, además, aunque existieran esas leyes, se sabían dominadores de

⁷⁵ LEAL, Juan Felipe. et. al. LA CLASE OBRERA EN LA HISTORIA DE MÉXICO. DEL ESTADO LIBERAL A LOS INICIOS DE LA DICTADURA PORFIRISTA, Segunda ed.. Editorial. Siglo veintiuno editores. México. 1981. p. 164.

ellas por lo que no les importaría violarlas para su beneficio, Las huelgas estaban prohibidas y había serios castigos para quienes en forma alguna pedían de manera justa se aumentara su salario, o aminorar la jornada de trabajo, "El Código Penal del Distrito Federal castigaba con 8 días a 3 meses de arresto y multa de 25 a 500 pesos a quienes pretendieran el alza de los salarios o impidieran el libre ejercicio de la industria o el trabajo por medio de la violencia física o moral."⁷⁶ De esta forma, los patrones tenían al gobierno de su lado y aprovechaban esa situación.

Para mantener optimista a los inversionistas extranjeros, el gobierno porfirista deseaba que los obreros de las distintas regiones del país no pretendieran organizarse de manera alguna, así el capital extranjero tendría mayor seguridad para invertir en el país. Aún así se dieron en nuestra nación brotes de descontento por las repugnantes condiciones laborales que sufrían los obreros mexicanos, tal es el caso de las rebeliones en Cananea y Río Blanco.

En Cananea, Sonora, en el año de 1906 había gran resentimiento entre los trabajadores de la empresa minera estadounidense The Cananea Consolidated Copper Company, debido a las malas condiciones de trabajo y a los precarios salarios que recibían. Los trabajadores suspendieron las labores en la empresa minera el 1° de Junio del mencionado año, presentando a la minera un comunicado con peticiones que fueron rechazadas por los representantes de la empresa y que se transcriben a continuación:

1. *Queda el pueblo obrero declarado en huelga.*
2. *El pueblo obrero se obliga a trabajar sobre las condiciones siguientes:*
 - I. *La destitución del empleo del mayordomo Luis (Nivel 19).*
 - II. *El mínimo sueldo del obrero será de cinco pesos, con ocho horas de trabajo.*

⁷⁶ SILVA HERZOG, Jesús. BREVE HISTORIA DE LA REVOLUCIÓN MEXICANA. LOS ANTECEDENTES Y LA ETAPA MADERISTA. Segunda ed., Cuarta reimpresión. Fondo de Cultura Económica, México, 1984, p. 50.

III. En todos los trabajos de la 'Cananea Consolidated Copper Co.', se ocuparán 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 irritación.

V. Todo mexicano, en los trabajos de esta negociación, tendrá derecho a ascenso, según se lo permitan sus aptitudes.⁷⁷

Ese mismo día tuvo lugar una manifestación pacífica por las calles de la población, en la que además de participar los trabajadores de la minera también lo hicieron los de la maderería perteneciente a la misma empresa, la manifestación concluyó con un saldo sangriento donde murieron los jefes norteamericanos de la maderería y varios trabajadores mexicanos. Durante el 1° y 2 de junio se dieron varias luchas entre los obreros y las autoridades locales reforzadas por soldados estadounidenses, con el resultado lógico de la derrota obrera. Algunos de los líderes obreros que fueron considerados como iniciadores de la revuelta fueron aprehendidos y recluidos a la prisión de san Juan de Ulúa.

Ese mismo año en Río Blanco, población cercana a Orizaba, Veracruz se organizó el Gran Circulo de Obreros Libres, el cual tuvo repercusión en varias ciudades y difundió sus ideas opositoras al porfirismo por medio del periódico Revolución Social. Resultado de el temor que sufrieron los patrones ante la organización proletaria, emitieron un reglamento donde se prohibía la asociación obrera, los obreros protestaron y suspendieron sus labores, el gobierno porfirista temeroso de que se perdiera la falsa quietud del país, se propuso mediar en el conflicto.

Como era de esperarse, el gobierno porfirista emitió un laudo en el que beneficiaba totalmente a la clase patronal, el laudo ordenaba se abrieran todas las fábricas que estuvieran cerradas y que todos los obreros se presentaran a

⁷⁷ Ibid. p. 53.

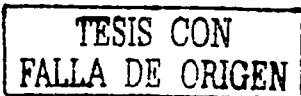
trabajar bajo las condiciones existentes en el momento de cerrar las fábricas o las que hubieran impuesto los patrones posteriormente.

El descontento se propago entre los trabajadores, ya que permanecía latente el reglamento que prohibía la organización obrera, así que los obreros se propusieron impedir el acceso a la fábrica, hubo altercados entre los vigilantes de la tienda de raya de la fábrica y los trabajadores, los cuales incendiaron la tienda al reparar que uno de los guardias asesinaba a un trabajador, "La muchedumbre indignada formada por hombres, mujeres y niños, resolvió marchar rumbo a Orizaba. Muchos de ellos jamas volverían a sus jacales."⁷⁸ en el camino fueron asesinados por un regimiento del ejercito, dejando un saldo de doscientas víctimas.

Los trabajadores de Cananea y de Río Blanco fueron algunas de las muchas víctimas de la dictadura porfirista, muchos de ellos perecieron por una justa demanda de mejores condiciones de trabajo y de respeto por sus derechos fundamentales, el gobierno porfirista tal vez no lo previó, pero con su asesinato se acrecentó más la animadversión del pueblo mexicano en su contra, lo que desembocó en el desplome de la dictadura, gracias a la primera revolución del siglo pasado.

Es importante mencionar que antes de la llamada etapa constitucionalista de nuestra revolución, alrededor del año 1913 comenzaron a circular por el país ideas innovadoras para la época, como el socialismo, aunque de forma muy somera se intentaba explicar a los mexicanos algunas ideas socialistas. El periodista Luis F. Bustamante se encargaba de escribir folletos en los que explicaba que "El sindicalismo, constituyendo sociedades de resistencia al capital, fortifica a los medios obreros, los hace fuertes; con el

⁷⁸ Ibid. p. 57.



tiempo los impone al capital.⁷⁹ Por medio de estos panfletos solicitaba a los obreros sindicalizados se organizaran y sabotearan a los patrones que se negaran a aumentar los sueldos o a disminuir las jornadas de trabajo, para que así mejorara en algo la lamentable situación de los obreros sindicalizados de ese tiempo. Luis F. Bustamante era de la idea de que los sindicatos de la capital de la nación, mejor organizados que los de la provincia, debían reunir el suficiente dinero para apoyar a sus similares del interior del país, y una vez que lo tuvieron hacer una gran huelga general, que hiciera que el capital tuviera respeto por los obreros.

En ese tenor, se creó en 1912 la Casa del Obrero Mundial una asociación de trabajadores con inclinaciones sindicalistas, que mientras existió la asociación se manifestaron siempre con medidas que agitaron al gobierno. En el año 1915 los obreros integrantes de la Casa del Obrero se unen mediante los llamados "Batallones Rojos" al ejército constitucionalista, porque consideraron que al lado de Venustiano Carranza habría mayores posibilidades de lograr un cambio en la sociedad mexicana.

Pronto se organizaron seis batallones rojos con obreros de la Maestranza Nacional de Artillería, de la Federación de Obreros y Empleados de la Compañía de Tranvías y otros gremios, de la industria de hilados y tejidos, ebanistas, canteros, pintores, sastres y conductores de carruajes de alquiler, y con albañiles, tipógrafos, mecánicos y metalúrgicos, que fueron enviados a la lucha intestina que ocurría en México.

Con lo dicho se demuestra que al igual que en otros países, durante la Revolución Mexicana la lucha de los sindicatos mexicanos por una plena libertad sindical y por el completo respeto a los derechos de los trabajadores, también se dió con gran intensidad, lógicamente inició mucho más tarde que en

⁷⁹ SILVA HERZOG, Jesús. BREVE HISTORIA DE LA REVOLUCIÓN MEXICANA. LA ETAPA CONSTITUCIONALISTA Y LA LUCHA DE FACCIÓNES. Segunda ed.. Cuarta reimpresión. Fondo de Cultura Económica. México. 1984. p.149.

los países europeos, pero no se puede dejar de lado que nuestra nación al formar parte del llamado Nuevo Mundo, aunado a los intereses dominadores y mezquinos de varios de sus mandatarios, tuvo una recepción tardía de la industrialización, lo que provocó que el sentimiento de los obreros por hacer frente a las vejaciones de los dueños de las empresas fuera más reciente que lo sucedido en otros sitios del mundo.

2.3.3 La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917.

Nuestra Constitución Política debe considerarse como uno de los principales resultados de la Revolución Mexicana, su nacimiento se da cuando Venustiano Carranza, por medio de dos decretos emitidos en Septiembre de 1916 convocó a un Congreso Constituyente que en un principio tenía como objeto reformar la Constitución de 1857.

Dicho Congreso inició sus labores el primer día del mes de Diciembre de dicho año, el proyecto de reformas de Carranza no satisfizo a los miembros del Congreso, ya que lo consideraron demasiado tibio y sin ninguna reforma de peso a la Constitución de 1857, no aportaba mejoría alguna para la clase trabajadora; sin embargo, gracias a la sensibilidad y al trabajo de los Constituyentes fue posible la incorporación de los derechos sociales en el texto de nuestra Carta Magna, lo que la convirtió en la más adelantada en su época. El 5 de Febrero de 1917, fecha en que se promulgó nuestra actual Constitución Política se considera como una separación la historia del movimiento obrero mexicano.

A continuación se analizarán dos de los derechos otorgados en la Constitución de 1917, que sin ser los únicos, si representan elementos importantes en lo referente al establecimiento de los sindicatos de trabajadores en nuestro país.

a) El derecho de asociación.

El derecho o libertad de asociación como ya se había dejado en claro, es "... el derecho de toda persona de asociarse libremente con otras para la consecución de ciertos fines, la realización de determinadas actividades o la protección de sus intereses comunes."⁸⁰, la importancia de este derecho lo ha elevado a nivel de garantía individual, se encuentra plasmado en nuestra Constitución Política en su artículo 9º, que a la letra señala: "No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito..."⁸¹

Al hacer uso de la libertad de asociación se tienen diferentes efectos, Ignacio Burgoa Orihuela señala los siguientes: "a) Creación de una entidad con personalidad y substantividad jurídicas propias y distintas de las que corresponden a cada uno de sus miembros individuales, y b) persecución de fines u objetivos permanentes y constantes."⁸²

El derecho de asociación consagrado en el numeral 9º de nuestra Carta Magna es el fundamento de la libertad sindical, y al ser una garantía individual es un derecho subjetivo que cada mexicano posee y puede hacer oponible frente a las autoridades estatales. Este derecho no es otorgado en forma tajante, ya que debe cumplir con dos presupuestos, debe realizarse de manera pacífica y la libertad de asociación debe perseguir un objetivo lícito, de otra manera la asociación que no cumpla con estas particularidades no estará protegida por nuestra Constitución.

En nuestro objeto de estudio, al ejercitar la libertad de asociación bajo el supuesto de crear de una entidad con personalidad y substantividad jurídicas propias y distintas de las que corresponden a cada uno de sus miembros

⁸⁰ RODRÍGUEZ Y RODRÍGUEZ, Jesús. "Libertad de Asociación" en NUEVO DICCIONARIO JURÍDICO MEXICANO. (I-O). Op. cit. en nota (1)

⁸¹ CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Editorial SISTA. México. Abril. 2002.

⁸² BURGEOA ORIHUELA, Ignacio. LAS GARANTÍAS INDIVIDUALES. op. cit. en nota (2). pp. 380. 381.

individuales, nos estamos refiriendo a la creación de un sindicato, que como asociación de trabajadores tiene una personalidad jurídica propia y actúa como tal, con independencia de los miembros que la integran.

La persecución de fines u objetivos permanentes y constantes en materia sindical, tal como lo señala la Ley Federal del Trabajo es el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de los trabajadores asociados, con lo cual se actualizan las consecuencias que Ignacio Burgoa Orihuela señala deben darse en el ejercicio de la libertad de asociación.

b) La fracción XVI del artículo 123 Constitucional.

Como ya se ha señalado, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos hizo aportaciones muy importantes al mundo en materia de derechos sociales, uno de los artículos que exponen este tipo de derechos es el artículo 123 constitucional, que integra el Título Sexto de nuestra Constitución, denominado Del trabajo y de la previsión social, dicho artículo consagra las garantías y derechos mínimos de los trabajadores, los cuales pueden ser incrementados en favor de los trabajadores, pero de ninguna manera disminuidos o limitados. Se elevó a rango constitucional el derecho de los obreros y de los patrones de asociarse, así como el derecho a huelga.

La fracción XVI del apartado A del artículo 123 constitucional es el fundamento del derecho de asociación de obreros y patrones, especifica que "Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera;" este es uno de los derechos sociales más importantes y el cual todo trabajador tiene el derecho de ejercerlo y la obligación de defenderlo y hacerlo defender por las autoridades competentes en su caso.

2.4 Las principales organizaciones obreras de México.

Como resultado de los derechos otorgados por nuestra Constitución Política, se han conformado en nuestro país gran número de asociaciones de la clase trabajadora representadas en su gran mayoría por confederaciones de trabajadores. Casi inmediatamente después de expedida nuestra Carta Magna, comenzó el nacimiento de estas grandes organizaciones obreras, algunas de ellas han nacido al amparo de la clase gobernante, otras presuntamente para terminar con la influencia de las más poderosas centrales obreras, lo cierto es que han jugado un controvertido papel en el desarrollo de la actividad sindical en la nación, a continuación se señalan las que por su importancia, sin ser las únicas, han perdurado hasta nuestros días.

2.4.1 La Confederación Regional Obrera Mexicana.

En el mes de Diciembre de 1917 diversas organizaciones obreras de la ciudad de Tampico acordaron hacer una convocatoria para la realización de un congreso obrero para formar una organización de carácter sindical, ese congreso tuvo lugar en Mayo del año siguiente en Saltillo, Coahuila, en ese congreso nació la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM), la cual desde su nacimiento contó con una estrecha liga con el gobierno, a pesar de que en intentos anteriores por formar una asociación de este tipo los obreros deseaban una organización totalmente ajena a intereses del Estado.

La CROM tuvo gran fuerza en el momento de su nacimiento, en su formación participaron diversos sectores obreros, como los mineros, electricistas, fundidores, textiles, metalúrgicos, obreros de la construcción, ferrocarrileros y otros tantos. La fuerza de la CROM se fundamentó en la asociación de obreros del mismo oficio, estas asociaciones podían tener el carácter de sindicatos o uniones de trabajadores, pero debían ser sindicatos de una localidad determinada, las agrupaciones locales se reunían en una federación estatal y estas formaban el grupo nacional, cuando surgieron las agrupaciones nacionales de la CROM se dieron en cinco categorías principales

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

que aglutinaban a los trabajadores de la industria textil, a los músicos, a los trabajadores de la industria del azúcar y de la alimentación, a los panaderos y a los ferrocarrileros.

Al surgir las agrupaciones o federaciones nacionales de la CROM, los secretarios de estas constituían el Comité Central de la CROM, el cual incluía además, un "... secretario general, un secretario del exterior y otro del interior, un secretario de agricultura, un tesorero y los jefes de departamentos de minas y cooperativas, con un total de doce miembros."⁸³ Debe quedar claro que en tanto más progreso había en el interior de la confederación más amplio era el comité, y viceversa en tiempos difíciles se suprimían muchos departamentos. Se permitía contar con autonomía a los sindicatos y asociaciones locales y estatales en lo relativo a sus asuntos internos, más si ese tipo de asuntos tenía relevancia a nivel nacional y afectaban en mayor medida al proletariado, entonces el Comité Central de la CROM se hacía cargo de ellos.

La CROM estuvo ligada a la American Federation of Labor, que desde tiempo atrás deseaba hacerse presente en el panorama sindical mexicano, pero las ideas anarquistas que predominaban en los sindicatos de la época no se lo habían permitido, más una vez que queda constituida la CROM logra hacerse presente en el ambiente sindical mexicano, la estrecha relación que se dió entre las dos asociaciones permitió la creación de la Panamerican Federation of Labor, con la cual las agrupaciones laborales de los Estados Unidos de Norteamérica buscaron tener conexiones más estrechas con sus similares del centro y del sur del continente.

Los nexos entre la CROM y la American Federation of Labor contribuyen notablemente a disminuir el predominio de ideas anarquistas entre

⁸³ MARJORIE RUTH. Clark. LA ORGANIZACIÓN OBRERA EN MÉXICO. Tercera reimpresión. Editorial ERA. México. 1984. p. 57.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

los sindicatos mexicanos, muchos de los cuales no dejan de reprocharle a la confederación mexicana sus vínculos con las organizaciones del norte; los reproches aumentan con la adhesión de la CROM a la Unión Obrera Internacional de Amsterdam, lo cual contribuye a que algunos de sus sindicatos miembros se separen de la confederación.

Con el transcurrir del tiempo la CROM pone de manifiesto cada vez con mayor claridad sus nexos políticos, aunque estos impliquen una contradicción entre sus fundamentos iniciales y su actuar en la política mexicana, durante su VI Convención es declarado como presidente honorario el candidato presidencial Plutarco Elías Calles, con lo cual queda a la vista de todos el camino que había tomado esta confederación: no más confrontaciones con el gobierno, sino conciliación ante todo.

En un principio, al crearse la CROM, la intención era que aglutinara a dos de los sectores más desprotegidos del panorama nacional: el obrero, maltratado por los industriales, y el campesino, hasta entonces explotado por los terratenientes y latifundistas, sin embargo y aunque había preocupación por el campesinado mexicano, lo cierto es que los líderes estaban más preocupados en atender la problemática obrera, así que solamente durante sus primeros años de existencia la CROM tuvo bajo su dominio a las agrupaciones campesinas, dejándolas luego de lado, lo que provocó que éstos se alejarán y se afiliaran a grupos con tendencias agraristas.

La fortaleza de la CROM es clara hasta el asesinato de Álvaro Obregón en la Ciudad de México en 1928, aunque hay quienes piensan que su decadencia se da un par de años antes. La Confederación fue apoyada por Obregón y por Calles, hasta el distanciamiento de estas figuras claves en el proceso histórico de México, el rompimiento entre dos de los llamados líderes revolucionarios aceleró la decadencia de la CROM. Los dirigentes del Partido Nacional Agrarista que habían apoyado a Obregón en su campaña presidencial

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

hacían responsables a los dirigentes de la Confederación del asesinato del presidente electo, ante tal acusación el ambiente político después de la muerte de Obregón era en demasía complejo y la incertidumbre era total, especialmente para los grupos obreros de la CROM. Habían terminado las condiciones que habían hecho de su asociación el grupo obrero con mayor influencia en la sociedad mexicana y por supuesto en el gobierno de nuestro país, varios de sus dirigentes fueron perseguidos y perdieron los puestos que gracias a los trabajadores habían obtenido en el gobierno.

La Confederación Regional Obrera Mexicana desde su nacimiento careció de una doctrina firme que le permita alcanzar los ideales por los que presuntamente nació, sus líderes generalmente han tenido poca visión de su fortaleza como asociación y no buscan el cambio en los sindicatos de trabajadores, mucho menos en la sociedad mexicana, no buscan una alternativa al capitalismo, sino más bien buscan como sobrevivir dentro de él, mucho menos buscan cambiar para bien la forma de actuar de los diferentes gobernantes que ha tenido el país, sino todo lo contrario, buscan su apoyo cuando les conviene y están dispuestos a servirles, siempre que ellos mismos obtengan beneficios.

2.4.2 La Confederación de Trabajadores Mexicanos.

La Confederación de Trabajadores Mexicanos (CTM) nace el 24 de Febrero de 1936 durante el Congreso Nacional de Unificación Proletaria, al mismo tiempo fue electo como Secretario General Vicente Lombardo Toledano e integraron la mesa directiva Juan Gutiérrez, Fidel Velázquez, Carlos Samaniego, Pedro A. Morales, Francisco Zamora y Miguel Angel Velasco. Aunque la CTM no logró la total participación de las asociaciones obreras

... ya que la CROM y la CGT se mantuvieron al margen, se conseguía reunir a importantes sectores, entre los que figuraban la Confederación Nacional Obrera y Campesina de México, la CSUM, la Cámara Nacional del Trabajo, el Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros, el Sindicato de Trabajadores Mineros y Metalúrgicos de la República

*Mexicana, el Sindicato Mexicano de Electricistas, la Alianza de Uniones y Sindicatos de Artes Gráficas, y la Alianza de Obreros y Empleados de la Compañía de Tranvías.*⁸⁴

Resulta interesante observar algunas de las ideas plasmadas en el acta constitutiva de la CTM, ya que muestran las influencias ideológicas de la época y que habían alcanzado al que fuera designado como secretario de esa Confederación, lo cual se advierte desde su lema inicial, el cual fue "Por una sociedad sin clases"

La Confederación de Trabajadores de México luchará contra la guerra y el imperialismo; por la consecución de reivindicaciones inmediatas; el pleno goce del derecho de huelga; la asociación sindical y de manifestación pública; por la reducción de la jornada de trabajo; por mejores salarios; por condiciones uniformes de trabajo; por la abolición de los impuestos a los campesinos; por la igualdad de derechos a los indígenas; por los préstamos de refacción a los campesinos; por el derecho de los labriegos para que los patrones los alojen, y por la modificación de la legislación agraria, para que los campesinos puedan explotar colectivamente la tierra.

Igualmente luchará por acrecentar las conquistas del proletariado y responderá con la huelga en el caso de que se restrinjan sus derechos; por la posesión, por los trabajadores, de los instrumentos de producción; por el desarrollo de los deportes; contra el servicio militar obligatorio y todo lo que conduzca a la guerra; contra todos los credos religiosos; por la unión internacional de obreros; por la implantación del seguro social por patrones y el Estado, y por el establecimiento de relaciones con todos los trabajadores del mundo.

*El proletariado preconiza su táctica de lucha por medio de la acción directa, la huelga, el boicot, la manifestación pública y los mítines...*⁸⁵

El gobierno cardenista siempre apoyó a la CTM, ya sea con donativos o por otros medios, sin embargo para la Confederación la consolidación no fue nada fácil, ya que se encontró con la oposición de sindicatos que no deseaban participar dentro de ella y menos someterse a sus deseos, además de la separación de algunos de sus afiliados más importantes, como el Sindicato de

⁸⁴ REYNA, José Luis. et. al. TRES ESTUDIOS SOBRE EL MOVIMIENTO OBRERO EN MÉXICO, El Colegio de México. México, 1976. p. 46.

⁸⁵ *Ibid.* pp. 46, 47.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares, los Ferrocarrileros y el Sindicato Mexicano de Electricistas.

A la salida de Lombardo Toledano de la Secretaría General de la CTM su lugar fue ocupado por Fidel Velázquez, quien pone en práctica el ideal de Unidad Nacional promovido por el entonces presidente de la República Ávila Camacho, cuyo fin era construir un clima propicio que estimulara el capital privado, donde la conciliación debía imponerse a la confrontación de grupos y clases y de esta manera contribuir al crecimiento que el país tenía en ese momento, se confirma el carácter conciliatorio de la CTM con la sustitución de su lema de nacimiento "Por una sociedad sin clases" por el de "Por la emancipación económica de México".

Así, aliada con el gobierno del cual formaba parte, la Confederación de Trabajadores Mexicanos se convirtió desde mediados del siglo pasado y hasta la fecha en la confederación obrera de mayor influencia en los trabajadores sindicalizados y en las decisiones políticas que toma el gobierno, hasta la fecha aunque ha perdido parte de la jerarquía con la que contaba durante el mandato priista sigue siendo sin lugar a dudas, un importante factor de poder social.

2.4.3 La Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos.

Al comenzar la segunda mitad del pasado siglo, los representantes de cuatro asociaciones obreras efectuaron diversas reuniones con la finalidad de crear una organización que pudiera hacer contrapeso a la Confederación Regional Obrera Mexicana y a la poderosa Confederación de Trabajadores Mexicanos, para de esta manera tener mayor representatividad en la clase proletaria. Estas asociaciones conocidas hasta entonces como la Confederación de Obreros y Campesinos de México (COCM), la Confederación Proletaria Nacional, la Confederación Nacional de Trabajadores y la Confederación Única de Trabajadores se unificaron en una sola asociación, perteneciente al Partido

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Revolucionario Institucional desde su nacimiento (el 11 de Julio de 1952) fue denominada la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos.

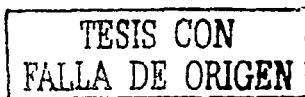
El primer Comité Ejecutivo Nacional de la CROC estuvo integrado por Rafael Ortega, Luis Gómez Z., Eucario León L., Manuel Rivera, Rafael Madrigal V., Juan G. Salas, Luis Araiza y José A. Zenteno, quienes ocupaban respectivamente los cargos de Presidente y Secretario de Conflictos Obreros, Secretario de Organización, Secretario de Asuntos Técnicos y Económicos, Secretario de Previsión y de Seguridad Social, Secretario de Estadística y Finanzas, Secretario de Relaciones Obreras, Acción Internacional y Propaganda, Secretario, y Secretario de Conflictos Campesinos.

El acta constitutiva de la CROC señala entre otras cosas que, en el momento de la constitución de esa confederación la organización de la sociedad se conformaba por la existencia de dos clases sociales: los explotados y los explotadores, una forma de organización social injusta, ya que permite la abundancia y el exceso de opulencia en unos y en cambio, condena a otros a la escasez y a la mediocridad. Dicha desigualdad tiene su origen en la centralización de la propiedad de la tierra y de toda la riqueza por la clase explotadora, por lo cual la clase explotada para conseguir su mejoramiento y su libertad tenía que mantener la lucha de clases.

Sobresale el llamado que hace esta confederación al sindicalismo obrero en los siguientes terminos, "... para contrarrestar la organización cada día más agresiva de los explotadores, la clase explotada debe organizar y perfeccionar sus tácticas de lucha adoptando como base de la misma las asociaciones de trabajadores en general."⁸⁶

La CROC, desde un principio contó con un programa de acción

⁸⁶ ESTATUTOS QUE RIGEN A LA CONFEDERACIÓN REVOLUCIONARIA DE OBREROS Y CAMPESINOS, Editorial CEHSMO. México. 1976. p. 10.



bastante extenso, del cual a continuación se mencionan solamente aquellos puntos que tienen relación directa con el objeto de esta tesis, el mencionado programa de acción señala que la CROC luchará por:⁸⁷

[...]

g) Defender enérgicamente los derechos de los trabajadores, haciendo uso de todos los recursos legales y sindicales de que disponga sin más limitaciones que el cumplimiento relativo de las obligaciones del proletariado. [...]

i) Organizar a la clase obrera en la forma en que más convenga a sus intereses, a su capacidad y a las exigencias del medio en que vive, pugnando al mismo tiempo por la integración democrática de Federaciones y Sindicatos Nacionales de Industria, para la mejor defensa de sus intereses y como la mejor forma de la organización proletaria.

j) Mejores Contratos Colectivos de Trabajo y especial atención en todas las luchas de contenido económico del proletariado. [...]

l) La aplicación y extensión del Contrato Colectivo de Trabajo obligatorio al mayor número de industrias, a efecto de unificar las condiciones de trabajo en las empresas de una misma rama industrial. [...]

o) Una permanente y vigorosa campaña de depuración del movimiento obrero, combatiendo el liderismo profesional y las inmoralidades de falsos o reales representantes obreros, a efecto de defender el decoro y el buen nombre del movimiento sindical mexicano.

p) La superación de los sindicatos blancos promoviendo la cancelación de los registros de aquellos que hayan sido reconocidos por las autoridades. [...]

Además de lo anterior, en su acta constitutiva se señala que se debe fomentar la organización de las cooperativas sindicales de consumo y de servicios, como un medio de aumentar el poder adquisitivo del salario de los trabajadores, y organizar las cooperativas de producción y de trabajo, integradas por obreros sindicalizados, como medio de aumentar la potencialidad económica del proletariado. La táctica de lucha de la CROC es bastante similar a la planteada por la CTM en su inicio, consistente en la acción múltiple que comprende diversas acciones como: la huelga, el boicot, manifestaciones, mítines, actos de protesta públicos, etc.

⁸⁷ Ibid. pp. 14, 15.

No obstante que uno de los objetivos de la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos al ser creada, era hacer una nivelación a la creciente influencia de la CTM, nunca pudo lograrlo, ya que esta última sigue siendo la confederación con más influencia entre los trabajadores mexicanos, más el hecho de que la CROC pertenezca al PRI le ha permitido sobrevivir hasta nuestros días.

2.4.4 El Congreso del Trabajo.

Constituye uno de los intentos más grandes por unificar el movimiento obrero organizado de nuestro país, esta organización se formó en el mes de Febrero de 1966, resultado de la celebración de un pacto obrero entre los representantes de la mayor parte de las confederaciones y de los sindicatos de industria nacionales, se debe reparar en que el "... Congreso del Trabajo no es una federación sino más bien es un tipo de foro que sirve para discutir puntos e intereses distintos de las diversas organizaciones obreras. Intenta coordinar esfuerzos y definir políticas comunes para todos los grupos laborales."⁸⁸

El supracitado pacto obrero no buscaba crear una gran confederación, sino más bien un ambiente de concordia entre los líderes obreros, para obtener las ventajas que la unidad obrera pudiera proporcionar a los diferentes sectores de trabajadores; el Congreso del Trabajo se ha convertido en el portavoz del movimiento sindicalizado mexicano, "... cabe recordar que bajo su influencia se expidió la nueva Ley Federal del Trabajo, se decretó la igualdad laboral constitucional de la mujer"⁸⁹ entre otros muchos beneficios que ha logrado la clase obrera mexicana.

El lema del Congreso del Trabajo es "Unidad y justicia social" y su base se encuentra en el Distrito Federal, el lema nos remonta al origen de este foro,

⁸⁸ REYNA, José Luis, et. al. TRES ESTUDIOS SOBRE EL MOVIMIENTO OBRERO EN MÉXICO, op. cit. en nota (84), p. 75.

⁸⁹ RUIZ DE CHAVEZ, Arturo. EL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO. Op. cit. en nota (64), p. 37.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

la unidad de los diferentes líderes sindicales para suprimir posibles conflictos personales entre ellos y de esta manera no causarle problemas al gobierno que los impulsaba.

**Capítulo III. LOS SINDICATOS DE
TRABAJADORES EN MÉXICO EN LA ÉPOCA
ACTUAL.**

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

**Capítulo III. LOS SINDICATOS DE
TRABAJADORES EN MÉXICO EN LA ÉPOCA
ACTUAL.**

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

56-A

Capítulo III. LOS SINDICATOS DE TRABAJADORES EN MÉXICO EN LA ÉPOCA ACTUAL.

3.1 Libertad de asociación.

Tal y como ha quedado señalado supra⁹⁰, se debe tener siempre en cuenta que la libertad de asociación constituye uno de los derechos más importantes del hombre en todos los aspectos, además de que la extensión de esta facultad es tan amplia que abarca en sentido genérico la libertad de todo ciudadano para asociarse, independientemente del fin deseado, lo cual les permite conseguir un objetivo que por su naturaleza no podrían alcanzar por separado, siempre y cuando éste sea lícito, no es posible olvidar que la asociación de los trabajadores integra un apartado muy importante en lo que a libertad de asociación se refiere, ya que al ser un grupo históricamente agraviado, muchas de sus conquistas laborales las han conseguido gracias a la unión de los mismos. Es por ello, que nuestro ordenamiento jurídico lo considera como un "derecho social".

3.1.1 Libertad de coalición.

Este derecho constituye la posibilidad que tienen los trabajadores y patrones de unirse para la defensa de sus intereses comunes, es un derecho social plasmado en nuestra Constitución Política, en la fracción XVI del artículo 123, donde establece que "Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses..." Esta libertad es reconocida también en la ley reglamentaria, en su artículo 354, en el cual se le otorga la libertad de coalición a trabajadores y patrones. Gracias a estos preceptos tanto los trabajadores como los patrones pueden coaligarse en defensa de sus intereses, y es el sostén de la libertad sindical.

⁹⁰ Vid p. I

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

3.1.2 Libertad sindical.

Al igual que la libertad de coalición, la libertad sindical esta fundamentada en el artículo 123, fracción XVI de nuestra Carta Magna, que señala "Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera;" este precepto otorga a nuestros trabajadores la posibilidad de formar sindicatos u otro tipo de asociación para la defensa de sus respectivos intereses, aunque los sindicatos son la principal forma de organización de los trabajadores, tal vez por ser el tipo de asociación específicamente señalado en dicha precepto constitucional.

La libertad sindical además esta plenamente reconocida en la Ley Federal del Trabajo en su numeral 357, donde señala que "Los trabajadores y los patronos tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa." Aunque el artículo mencionado se refiere únicamente a la libertad de cada trabajador para constituir sindicatos, es decir a una libertad individual, la libertad sindical abarca una libertad individual y una libertad plural, y puede considerarse desde un sentido positivo y uno negativo.

La libertad sindical individual, en sentido positivo, la considera Hector Santos Azuela⁹¹ como

... la potestad incontestable del trabajador para constituir con otros, la organización sindical que tutele y promueva tanto sus intereses particulares como los colectivos o profesionales a los cuales se adhieren los primeros, en forma integral. Igualmente, como el derecho de todo trabajador para afiliarse al sindicato constituido que, a su juicio, mejor responda a la defensa y mejoramiento de sus condiciones de vida y de trabajo.

El mismo autor contempla una libertad sindical individual en sentido negativo como la facultad de cada trabajador para no ingresar a sindicato alguno, ni padecer como consecuencia de ello discriminación alguna o

⁹¹ SANTOS AZUELA, Héctor. op. cit. en nota (8) p. 98



menoscabo en sus derechos e intereses particulares. Lo cual se encuentra reflejado en el artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo que determina: "A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él..."

Por otra parte la libertad sindical colectiva en sentido positivo se refiere a "... la facultad que tienen los sindicatos para constituir, con otros, federaciones o confederaciones. De la misma suerte, como la potestad irreductible de los mismos, para incorporarse a alguna de dichas agrupaciones profesionales cupulares que se encuentren ya formadas."⁹²

En sentido negativo la libertad sindical colectiva se entiende como la facultad que tienen los sindicatos para no afiliarse a ninguna de las agrupaciones sindicales de carácter profesional, ni constituir junto con otros sindicatos federaciones o confederaciones, por no responder a sus expectativas; el alcance de esta libertad sindical colectiva también incluye la facultad de los mismos sindicatos para separarse de manera voluntaria de aquellas federaciones o confederaciones sindicales en las que participaran, y dejaran de ser afines a las ideas del sindicato.

3.1.3 El Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo.

Nuestra Constitución Política en su artículo 133 eleva a la categoría de Ley Suprema de toda la Unión a los tratados internacionales que estén de acuerdo con la misma y con las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella, cuando estos sean celebrados y se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado. Este precepto considera a los tratados, incluso de nivel superior jerárquicamente a las Constituciones o leyes de los Estados, ya que indica que los jueces de cada Estado se arreglarán a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, leyes y tratados, a pesar de las

⁹² Idem.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

disposiciones en contrario que pueda haber en las Constituciones o leyes estatales.

El Tribunal Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación emitió la siguiente tesis jurisprudencial donde se determina el nivel jerárquico de los tratados internacionales dentro del sistema normativo mexicano:⁹³

TRATADOS INTERNACIONALES. SE UBICAN JERÁRQUICAMENTE POR ENCIMA DE LAS LEYES FEDERALES Y EN UN SEGUNDO PLANO RESPECTO DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL. Persistentemente en la doctrina se ha formulado la interrogante respecto a la jerarquía de normas en nuestro derecho. Existe unanimidad respecto de que la Constitución Federal es la norma fundamental y que aunque en principio la expresión "... serán la Ley Suprema de toda la Unión ..." parece indicar que no sólo la Carta Magna es la suprema, la objeción es superada por el hecho de que las leyes deben emanar de la Constitución y ser aprobadas por un órgano constituido, como lo es el Congreso de la Unión y de que los tratados deben estar de acuerdo con la Ley Fundamental, lo que claramente indica que sólo la Constitución es la Ley Suprema. El problema respecto a la jerarquía de las demás normas del sistema, ha encontrado en la jurisprudencia y en la doctrina distintas soluciones, entre las que destacan: supremacía del derecho federal frente al local y misma jerarquía de los dos, en sus variantes lisa y llana, y con la existencia de "leyes constitucionales", y la de que será ley suprema la que sea calificada de constitucional. No obstante, esta Suprema Corte de Justicia considera que los tratados internacionales se encuentran en un segundo plano inmediatamente debajo de la Ley Fundamental y por encima del derecho federal y el local. Esta interpretación del artículo 133 constitucional, deriva de que estos compromisos internacionales son asumidos por el Estado mexicano en su conjunto y comprometen a todas sus autoridades frente a la comunidad internacional; por ello se explica que el Constituyente haya facultado al presidente de la República a suscribir los tratados internacionales en su calidad de jefe de Estado y, de la misma manera, el Senado interviene como representante de la voluntad de las entidades federativas y, por medio de su ratificación, obliga a sus autoridades. Otro aspecto importante para considerar esta jerarquía de los tratados, es la relativa a que en esta materia no existe limitación competencial entre la Federación y las

⁹³ Novena Época. Instancia: Pleno. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: X, Noviembre de 1999, Tesis: P. LXXVII/99, p. 46.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

entidades federativas, esto es, no se toma en cuenta la competencia federal o local del contenido del tratado, sino que por mandato expreso del propio artículo 133 el presidente de la República y el Senado pueden obligar al Estado mexicano en cualquier materia, independientemente de que para otros efectos ésta sea competencia de las entidades federativas. Como consecuencia de lo anterior, la interpretación del artículo 133 lleva a considerar en un tercer lugar al derecho federal y al local en una misma jerarquía en virtud de lo dispuesto en el artículo 124 de la Ley Fundamental, el cual ordena que "Las facultades que no están expresamente concedidas por esta Constitución a los funcionarios federales, se entienden reservadas a los Estados.". No se pierde de vista que en su anterior conformación, este Máximo Tribunal había adoptado una posición diversa en la tesis P. C/92, publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Número 60, correspondiente a diciembre de 1992, página 27, de rubro: "LEYES FEDERALES Y TRATADOS INTERNACIONALES. TIENEN LA MISMA JERARQUÍA NORMATIVA."; sin embargo, este Tribunal Pleno considera oportuno abandonar tal criterio y asumir el que considera la jerarquía superior de los tratados incluso frente al derecho federal.

Amparo en revisión 1475/98. Sindicato Nacional de Controladores de Tránsito Aéreo. 11 de mayo de 1999. Unanimidad de diez votos. Ausente: José Vicente Aguinaco Alemán. Ponente: Humberto Román Palacios. Secretario: Antonio Espinoza Rangel.

De la misma manera la Ley Federal del Trabajo en su artículo 6° determina la posibilidad de aplicar los tratados internacionales cuando estos sean benéficos para el trabajador, establece que "Las leyes respectivas y los tratados celebrados y aprobados en términos del artículo 133 de la Constitución serán aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que beneficien al trabajador, a partir de la fecha de vigencia."

Lo anterior nos ejemplifica la importancia que tienen los tratados internacionales dentro del orden jurídico nacional, siempre y cuando cumplan con los requisitos señalados por el artículo 133 Constitucional, tal es el caso del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, el Convenio sobre la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, el cual obliga a

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

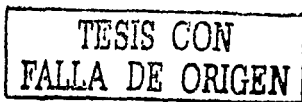
todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para el cual esté en vigor dicho convenio a poner en práctica sus disposiciones.

El fundamento de la libertad sindical dentro del mencionado convenio se localiza en su artículo 2, el cual establece que "Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas."⁹⁴

En este sentido resulta necesario señalar que el término organización, dentro del convenio 87 de la OIT "... significa toda organización de trabajadores o de empleadores que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores." (Artículo 10) Así pues dentro del término organización es posible englobar a las coaliciones de trabajadores, sindicatos de trabajadores, sindicatos de patronos o como los mismos acostumbran llamarlas asociaciones, cámaras, y otros tipos de colectividades de trabajadores y patronos.

Al igual que nuestra Ley Federal del Trabajo, el citado convenio otorga a las organizaciones de trabajadores y de empleadores, "... el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente a sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción." Asimismo, señala que las autoridades públicas deben abstenerse de toda acción que limite estos derechos o entorpezcan su ejercicio legal, y que las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución por vía administrativa.

⁹⁴ <http://www.oit.org.mx/conv/mex.htm>
18/08/2003 20:11



Dentro de este convenio se otorga a los trabajadores y empleadores el derecho de constituir federaciones y confederaciones, "Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas, y toda organización, federación o confederación tiene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores." (Artículo 5) En este orden de ideas, los derechos consagrados a los trabajadores y empleadores para formar sus respectivas organizaciones, son otorgados a las mismas para conformar federaciones y confederaciones de trabajadores y empleadores.

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores, sus federaciones y confederaciones, adquieren personalidad jurídica, la cual no puede estar sujeta a condiciones que limiten de manera alguna las disposiciones del convenio en comento, aunque claro esta, debe respetarse siempre la legalidad.

Es muy importante señalar que la segunda parte del artículo 8 del supracitado convenio establece que "La legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente Convenio.", lo cual es preocupante ya que en la vida diaria a pesar de lo dispuesto en nuestra Ley Federal del Trabajo se vulnera este acuerdo internacional, en formas que serán tratadas infra.

3.1.4 Coalición.

La coalición que se encuentra regulada por el artículo 355 de nuestra Ley Federal del Trabajo, como "... el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o patrones para la defensa de sus intereses comunes.", es considerada como la forma más básica de asociación profesional, ya que puede surgir como un acto reflejo de los trabajadores para mejorar las condiciones de trabajo que les son impuestas, así aunque la coalición apareció como un impulso de los

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

trabajadores por su emancipación, representa el primer paso para la formación de los sindicatos, y el reconocimiento legal de la figura de la coalición.

Debe remarcar el carácter temporal que nuestra legislación le otorga a la coalición, generalmente la coalición tiene una existencia transitoria y una vez que cumpla con su finalidad desaparece, aunque también puede darse el caso de que una vez que haya alcanzado su objetivo, por la misma inercia que nace del beneplácito de los trabajadores por su logro, estos intenten formar un sindicato, lo cual les acarrea ciertas ventajas, ya que de esta manera logran disminuir las probables represalias que pudieran sufrir los que fueran integrantes de la coalición, por parte de sus empleadores.

Además del carácter transitorio de la coalición, debe señalarse que no requiere registro ante la autoridad laboral y la ley no exige un número mínimo para la integración de la misma, por lo cual puede formarse con dos trabajadores o en su caso patrones.

El artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo otorga a la coalición de trabajadores la posibilidad de ejercer el derecho de huelga: "Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores." Así, Baltasar Cavazos Flores considera que en este sentido existe una titularidad precaria del derecho de huelga, "Es titular precaria, ya que no puede emplazar a huelga para obtener la firma de un contrato colectivo de trabajo, ni para su revisión, ni tampoco su cumplimiento por no ser la titular de dichos contratos."⁶⁵ De cualquier manera, la titularidad del derecho de huelga, precaria o no precaria, otorgada a la coalición de sus trabajadores nos indica la importancia que esta figura tiene en el ámbito del derecho colectivo del trabajo.

⁶⁵ CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 lecciones de derecho laboral, Octava ed., Editorial Trillas, México, 1994, p. 229.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Los trabajadores asociados en un sindicato, constituyen transitoriamente, una coalición. Ésta finaliza cuando a través del sindicato se logra solucionar el conflicto colectivo que le dio origen.

3.1.5 Sindicato.

Tal y como ya se había mencionado, el artículo 356 de nuestra legislación laboral indica que el "Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses." Como la misma definición lo refiere, el sindicato busca el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de sus afiliados. Generalmente los sindicatos se integran por personas cuyo trabajo es semejante, por lo cual sus intereses laborales son comunes y buscan la manera de progresar mediante la conciencia de grupo.

Debe señalarse que en este caso la legislación laboral no marca un límite temporal como en el caso señalado a la coalición, donde se hace referencia a que es un acuerdo temporal; por otra parte aunque la Ley Federal del Trabajo establece que los sindicatos pueden ser de trabajadores o patrones lo cierto es que estos últimos se constituyen por regla general en asociaciones o cámaras.

3.2 Principios Sindicales.

Se considera principio⁹⁶ al "Primer instante de la existencia de una cosa, causa primitiva o primera de algo, o una norma que rige el pensamiento o la conducta..." sobre todo en esta última significación dicho término tiene aplicación en nuestra materia, y lógicamente también tiene aplicación en el apartado sindical. La enumeración de los principios sindicales no es uniforme entre los diferentes autores de Derecho Colectivo del Trabajo, aunque la gran

⁹⁶ "Principio" en DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA, Editorial Espasa, España, 1993, p. 631.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

mayoría de los tratadistas coinciden en señalar los principios de derecho colectivo que se enumeran a continuación.

3.2.1 Principio de democracia.

Es tal vez la norma más importante para que se de un correcto funcionamiento de los sindicatos de trabajadores, por supuesto nuestro sistema de gobierno esta fundamentado también en el citado principio de acuerdo al artículo 40 constitucional, donde se determina que "Es voluntad del pueblo constituirse en una República representativa, democrática...", por lo cual al menos en teoría la democracia se ve reflejada en diferentes aspectos de la vida nacional, tal es el caso de los sindicatos.

Por medio de este principio se busca proclamar derechos iguales para cada uno de los miembros del sindicato, lo cual puede lograrse mediante correctos sistemas de elección de representantes sindicales, "La democracia sindical indica que los trabajadores en forma libre elegirán a sus representantes y decidirán su vida institucional..."⁹⁷ con lo cual los trabajadores miembros del sindicato tienen en sus manos la posibilidad de decidir el rumbo de su organización.

Existen puntos concretos que sostienen este principio de democracia:

- 1°. Modificabilidad de los estatutos sindicales, como modo de garantizar la prevalecencia de la mayoría y los derechos de la minoría;*
- 2°. Prohibición de imponer condiciones de admisión que no están referidas a la actividad profesional;*
- 3°. Determinación de los límites por lo que la acción sindical establecida por la mayoría vincula a la misma;*
- 4°. Soberanía de la asamblea respecto de los órganos directivos, y de los órganos colegiados sobre los burocráticos o individuales;*
- 5°. Límites a la inicial preeminencia de las entidades de segundo grado sobre las inferiores, y*

⁹⁷ CHARIS GÓMEZ, Roberto. Op. Cit. en nota (11), p. 53.



6°. Reglas precisas en materia de votaciones, especialmente en lo que respecta a los sindicatos de empresarios.⁹⁸

Sin embargo, a decir de varios autores entre ellos Mario de la Cueva, en la realidad sindical lamentablemente la democracia esta ausente, al igual que en otros aspectos de la vida nacional y mundial, idea que se comparte ya que al menos en nuestra nación nuestro régimen de gobierno democrático es demasiado endeble aún, lo cual provoca que en diversas instituciones y figuras no solo políticas, sino también jurídicas no hallan alcanzado todavía un espíritu democrático como es la aspiración de la sociedad.

3.2.2 Principio de autonomía.

El término autonomía deriva de los vocablos autos, "αυτος, él mismo"⁹⁹, y nomia de "νομοξ, ley, ciencia, regla, norma",¹⁰⁰ y se refiere a lo que se gobierna con independencia; esta voz esta profundamente ligada al concepto de libertad y tal como lo señala Roberto Charis Gómez "... constituye un principio reconocido por el derecho, que otorga peculiaridad a los órganos y a las entidades jurídicas, que actúan conforme a la normatividad que por sí misma se dan, en aras de cumplir adecuadamente con sus funciones y objetivos."

Nuestra legislación laboral otorga autonomía a los sindicatos mediante el contenido del artículo 357, el cual señala "Los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa.", además de otorgarles el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción. (Artículo 359)

⁹⁸ CHARIS GÓMEZ, Roberto. REFLEXIONES JURÍDICO LABORALES. Editorial Porrúa. México. 2000. p. 126.

⁹⁹ MATEOS. Agustín. op. cit. en nota (9), p.365

¹⁰⁰ Idem.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Dichos preceptos se refuerzan con los numerales correspondientes contenidos en el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, que de acuerdo al artículo 133 de nuestra Constitución Política es Ley Suprema de la Unión y por lo mismo es de observancia obligatoria; así el artículo 2 del mencionado Convenio está en íntima relación con el numeral 357 de nuestra legislación laboral, puesto que de igual manera otorga a los trabajadores y patrones el derecho de constituir organizaciones (sindicatos) sin necesidad de autorización previa, más le agrega una condición que es la de observar los estatutos de las mismas.

Asimismo, tanto el artículo 381 de la Ley Federal del Trabajo, como el artículo 5 del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, otorgan a los sindicatos y a las organizaciones de trabajadores y de empleadores respectivamente, el derecho de constituir federaciones y confederaciones, lo que denota que la autonomía sindical incluye no solamente a los trabajadores y patrones, sino también a los sindicatos en sí como persona colectiva.

Sin lugar a dudas, el principio de autonomía sindical se ve reflejado con mayor vigor en los siguientes puntos:

1. El derecho de trabajadores y de patrones de constituir sindicatos sin necesidad de autorización previa;
2. El derecho de los sindicatos o de las organizaciones de patrones de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas;
3. El derecho de los sindicatos de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos;
4. El derecho de elegir libremente a sus representantes;
5. El derecho de los sindicatos de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción;

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

6. La obligación de las autoridades de abstenerse de limitar los anteriores derechos o entorpecer su legal ejercicio.

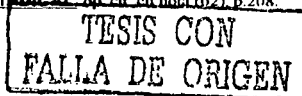
Muchos de los anteriores postulados pueden resultar obvios, p. e. es lógico que los trabajadores tengan el derecho de elegir libremente a sus representantes, puesto que si éstos fueran impuestos por el patrón o por un tercero no se lograrían conseguir los fines de los sindicatos, más hay que observar que estos derechos están plasmados en la legislación, siendo concedidos a los trabajadores que aún así muchas veces ven vulnerados sus derechos, principalmente por desconocimiento de la ley y por el temor de perder su empleo, situación que no les permitiría contar con un sustento para ellos y para su familia.

3.2.3 Principio de pluralidad.

El principio de pluralidad sindical se da como una consecuencia normal de la libertad sindical, ya que consiste en "... que los individuos son libres de constituir varios sindicatos para una misma actividad profesional. Es el privilegio de escoger o elegir entre diferentes sindicatos, optando por aquel que mejor se ajuste a sus ideas y pretensiones."¹⁰¹ Como se nota, este principio nace de la libertad con la que cuentan los trabajadores para elegir de entre varios y diferentes sindicatos.

Entre diferentes autores prevalece la idea consistente en que el pluralismo sindical tiende a debilitar el movimiento obrero organizado, ya que no permanece una constante unidad en el conflicto obrero patronal, y motiva la competencia entre los sindicatos, lo que ocasiona debilidad en el sector obrero ante los embates de la clase empresarial, sin embargo, existe concordancia al señalar que la tendencia contraria a la pluralidad sindical, es decir la unidad sindical va en contra del ejercicio de la libertad sindical, lo cual provoca necesariamente una disminución en los derechos laborales colectivos.

¹⁰¹ LASTRA LASTRA, José Manuel. DERECHO SINDICAL - op. cit. en nota (62), p.218.



Este principio también se encuentra consagrado en el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, y en nuestra legislación laboral, ya que en sus artículos 2 y 357 respectivamente determinan el derecho que tienen patronos y empleadores de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, lo cual abiertamente define la posibilidad de constituir más de una exclusiva organización sindical, en concordancia con el principio en estudio.

3.2.4 Principio de libertad sindical.

Este principio constituye un pilar en la constitución y en la organización de los sindicatos en nuestra nación, en caso de ser respetado en su integridad por los patronos y por las diferentes autoridades puede asegurarse un desarrollo íntegro de la formación sindical.

Aún cuando ya han quedado plasmados en este trabajo de investigación diversos aspectos relacionados con la libertad sindical, en esta oportunidad también se abordara el tema.

La importancia de la libertad sindical es vasta, no se caería en un error si se le sitúa incluso como el origen de los otros principios sindicales, por lo mismo es regulada y protegida a nivel nacional e internacional, con preceptos inmersos en nuestra legislación laboral y con el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación.

Nuestra legislación contempla dos aspectos de la libertad sindical, el primero de ellos otorga a trabajadores y patronos el derecho de constituir sindicatos sin necesidad de autorización previa, el otro aspecto se ocupa de otorgar a los trabajadores el pleno respeto a su voluntad para formar o no parte de un sindicato, así el artículo 358 señala "A nadie se puede obligara a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él..."; en lo que se refiere al

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

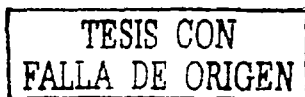
Convenio 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación se señala de forma similar el derecho otorgado a trabajadores y empleadores de constituir, sin ninguna distinción y sin autorización previa las organizaciones que estimen convenientes, así como el derecho de afiliarse a las mismas.

La Organización Internacional del Trabajo estima de suma importancia el principio de libertad sindical, por lo cual a través de su historia a señalado diferentes aspectos relativos a dicho principio, como lo señala José Manuel Lastra Lastra.¹⁰²

1. *Derecho de constituir organizaciones sindicales. Ello significa: que los trabajadores y empleadores pueden crearlas sin distinción de ninguna clase, sin autorización previa, y ser organizaciones de su elección.*
2. *Derecho de afiliarse a estas organizaciones.*
3. *Garantías al derecho de libertad sindical:*
 - a) *La abstención de las autoridades públicas*
 - b) *Facultad de elaborar sus estatutos y reglamentos administrativos*
 - c) *Elegir libremente a sus representantes*
 - d) *Organizar su gestión y actividad*
 - e) *Formular su programa de acción*
 - f) *No estar sujetos a disolución o suspensión por vía administrativa*
 - g) *Constituir federaciones y confederaciones*
 - h) *Constituir organizaciones internacionales o afiliarse a ellas*
 - i) *Proteger a los miembros de un sindicato contra cualquier perjuicio en razón de su afiliación sindical o de sus actividades*
 - j) *Impedir toda injerencia de organizaciones extrañas,*
 - k) *La instauración de medidas para promover y desarrollar la negociación colectiva.*

A pesar de lo anterior, la libertad sindical en nuestro país es aún una aspiración para la mayoría de los trabajadores, los cuales generalmente se ven obligados a formar parte de organizaciones sindicales para obtener o conservar sus empleos, situación que contraviene flagrantemente nuestra Ley Federal del Trabajo ante la displicencia de nuestros legisladores y diferentes autoridades laborales para terminar con estos excesos.

¹⁰² Ibid. p. 204.



3.3 Clasificación de los sindicatos de trabajadores.

A pesar de que hay expertos que se oponen a la existencia de una clasificación, ya sea de carácter doctrinario, o bien de carácter legal, que verse sobre los sindicatos de trabajadores, debido a que consideran que contraviene el principio de libertad sindical, esta se encuentra plasmada en nuestra legislación laboral dentro de su artículo 360.

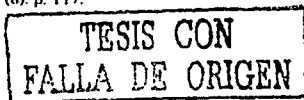
Diferentes juristas juzgan que la existencia de una clasificación de los sindicatos de trabajadores vulnera la libertad sindical que esta siempre a favor de los patrones y de los trabajadores, sobre todo en nuestro orden jurídico, ya que es obligación de los sindicatos encuadrarse a la clasificación existente en la ley si desean obtener su registro sindical, aunque también existen ideas que ven esta situación como algo positivo, ya que gracias a la misma se considera existe el pluralismo sindical, así "... el grueso de la dogmática ha sostenido y presume, que compatible con el derecho y la libertad de asociación profesional, nuestro ordenamiento asume el pluralismo sindical, principio que supuestamente, ha requerido la clasificación de los sindicatos según las diversas exigencias de su actividad gremial, industrial o comercial."¹⁰³

La clasificación legal de los sindicatos de trabajadores la encontramos en el artículo 360 de la Ley Federal del Trabajo, que establece que los sindicatos de trabajadores pueden ser Gremiales, De empresa, Industriales, Nacionales de industria o De oficios varios.

3.3.1 Sindicatos gremiales.

La fracción I del artículo 360 de la Ley Federal del Trabajo establece que los sindicatos gremiales son "... los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad;" Como se observa, en este tipo de sindicatos predomina la semejanza entre las actividades desarrolladas por los miembros

¹⁰³ SANTOS AZUELA, Héctor. op. cit. en nota (8). p. 117.



de los sindicatos, sin importar que tengan un mismo patrón o diferentes tipos de patrones.

Sin embargo hay quién consigna que estos sindicatos producen ruptura entre los trabajadores de una misma empresa, tal y como lo acota Euquerio Guerrero, porque las diferentes especialidades de obreros se preocupan solo por sus problemas particulares, sin importarles los del resto de sus compañeros que no desarrollan el mismo tipo de actividades y que por lo tanto no forman parte del mismo sindicato gremial, lo que conduce a que los afiliados a este tipo de sindicatos busquen lograr las mejores condiciones laborales para sus compañeros, sin importarles rivalizar con los sindicatos de trabajadores de otro gremio.

3.3.2 Sindicatos de empresa.

Los sindicatos de empresa son "... los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa;" La Ley Federal del Trabajo señala en su artículo 16 que "Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios..." entonces, un sindicato de empresa es aquél que está conformado por trabajadores que laboren en la misma unidad económica de producción o de distribución de bienes o servicios, sin importar que las actividades o profesiones que realizan los trabajadores integrantes del sindicato sean distintas.

El choque que se da entre las diferentes profesiones o actividades que desarrollan los miembros de un sindicato de empresa provoca de igual manera grandes diferencias entre los mismos, "... da lugar a que los grupos minoritarios de alguna profesión u oficio se vean postergados, ante la fuerza de las mayorías que por ello mismo se apoderan de la dirección del sindicato."¹⁰⁴

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

3.3.3 Sindicatos industriales.

Los sindicatos industriales son "... los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial;" este sindicato aglutina a los trabajadores de diferentes empresas que se dediquen a la misma rama industrial. "Es así una combinación de los dos anteriores, pues sí, por un lado, no señala los distingos (sic) individuales de profesión u oficio, sí toma la característica general de la rama industrial."¹⁰⁵

En este caso además de que pueden presentarse los problemas a los que se ha hecho referencia ya en los sindicatos anteriores, aparece también el inconveniente señalado por diferentes autores, relativo a que las empresas se encuentran establecidas en distintos y distantes lugares, por lo que los conflictos que pueden tener los trabajadores de las diferentes empresas son de igual manera distintos, y los órganos sindicales no siempre tienen presentes estas disparidades,

3.3.4 Sindicatos nacionales de industria.

Los sindicatos nacionales de industria son "... los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial instaladas en dos o más Entidades Federativas;" en este caso los trabajadores miembros de este tipo de sindicatos prestan sus servicios, que involucran diferentes profesiones, en una o variadas empresas de la misma rama industrial, en diferentes Estados de nuestro país.

En este caso se plantea una problemática similar a la señalada en el caso de los sindicatos industriales, con la agravante de que el tipo de sindicatos en comento tiene un mayor campo de acción, por lo cual los problemas que pueden presentar sus agremiados son de una mayor manera desiguales de acuerdo a las regiones en que se encuentren.

¹⁰⁵ GUERRERO, Eucherio. MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO. Vigésima cd., Editorial Porrúa, México. 1998. p. 315.

¹⁰⁶ Idem.



3.3.5 Sindicatos de oficios varios.

Los sindicatos de oficios varios los regula la Ley Federal del Trabajo en la fracción V del artículo 360, donde se establece que este tipo de sindicatos son "... los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos solo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte."

Como de la sola lectura del precepto citado es posible advertir que se ocupa de sindicatos que se encuentren presentes en poblaciones pequeñas, aunque podría pensarse que este tipo de sindicatos acarrea la misma clase de problemas que los sindicatos de empresa, por la diversidad de las actividades o profesiones de los miembros, hay que observar que al pertenecer a trabajadores que laboran en fábricas ubicadas, por regla general, en poblaciones con un reducido número de habitantes, los problemas que se presenten son solucionados con diferentes modos a los que se emplean en las grandes industrias de las populosas ciudades.

3.4 La constitución de los sindicatos.

En párrafos anteriores ha quedado manifestado el derecho existente para trabajadores y patrones de constituir los sindicatos necesarios para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses laborales, este derecho se encuentra plasmado en el artículo 357 de nuestra Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice: "Los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa."

Lógicamente este precepto esta íntimamente ligado a los principios de libertad y de autonomía sindical, con los cuales se concede a patrones y trabajadores plena libertad para conformar las organizaciones sindicales que estimen necesarias para conseguir sus fines, sin obligación alguna de solicitar permiso para ello o trámite administrativo.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

La doctrina establece que la constitución de los sindicatos implica "... un negocio jurídico que presume la concurrencia de veinte trabajadores o tres patrones respectivamente, por lo menos, cuya congregación de voluntades crea un nuevo sujeto de derecho; a saber, una persona jurídica."¹⁰⁶ Efectivamente, como lo señala el autor, la Ley Federal del Trabajo exige para la constitución del sindicato un mínimo de veinte trabajadores en servicio activo o tres patrones por lo menos. (Artículo 364)

3.4.1 Fines de los sindicatos.

Tanto trabajadores como patrones al constituir una organización sindical pretenden mejorar sus condiciones laborales, el ámbito de sus relaciones de trabajo y de manera implícita progreso en su nivel de vida, claro esta que esto no se logra de la noche a la mañana, se requiere de muchos sacrificios y esfuerzos de todos los integrantes del sindicato para lograr sus fines. El artículo 356 de nuestra Ley Federal del Trabajo señala como fines de los sindicatos el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de sus asociados, sin embargo no debe existir un límite establecido para los fines sindicales, sino que se debe buscar el progreso interminable del trabajador, sin circunscribirse a los mínimos lineamientos establecidos por nuestro legislador.

Así, encontramos que en la constitución del sindicato existen fines tanto fines inmediatos o a corto plazo y mediatos o a largo plazo, que deben ser alcanzados por los sindicatos y lógicamente por cada uno de sus trabajadores integrantes.

a) Inmediatos.

En este tenor, los fines inmediatos "... se orientan al bienestar físico, social y psicológico del trabajador y de su familia"¹⁰⁷ es decir, el trabajador busca aquellos satisfactores que por el solo hecho de ser un integrante de la sociedad

¹⁰⁶ BUEN LOZANO, Nestor dc. op. cit en nota (15) p. 699.

¹⁰⁷ CHARIS GÓMEZ, Roberto. op. cit. en nota (11). p. 50.

debería tener garantizados, y que por supuesto, en la inmensa mayoría de los casos no los tiene a pesar de su trabajo.

El bienestar físico del trabajador y de su familia solo puede lograrse con salarios justos y jornadas de trabajo acordes a la calidad de ser humano de los trabajadores, los salarios justos permitirán al trabajador proveer a su familia de alimentos, vestido, educación y esparcimiento necesarios para el buen desarrollo del trabajador y de su familia, como miembros sanos de la sociedad a la que pertenecen, lo que dará lugar a que cada miembro de la familia sea útil a su núcleo social y reintegre de manera positiva a la misma, beneficios materiales y morales que desembocarán en un mejor ambiente social.

Lógicamente el trabajador debe de disfrutar de un trato digno por parte de sus patrones y de jornadas de trabajo que le permitan convivir con su familia, ya que se esta dando en nuestros tiempos una situación que cada vez se hace más frecuente, y que consiste en que el trabajador sale de su casa hacia su centro de trabajo desde temprano en la mañana y solo regresa a su hogar a dormir, lo cual le impide tener contacto con su familia, esto ocasiona familias disfuncionales y frustraciones en los trabajadores y en sus seres queridos, lo cual se ve reflejado en su centro de trabajo y en su comunidad de manera negativa.

El trabajador busca principalmente progreso al formar parte de un sindicato, validamente piensa y desea al ser miembro de alguna organización sindical, lograr obtener mejores salarios, un empleo estable, mayores prestaciones, un trato digno en sus relaciones laborales y sobre todo, otorgarle seguridad a su familia para no caer en la incertidumbre de no saber si contarán al día siguiente con sus alimentos.

Lamentablemente, los sindicatos de trabajadores por diferentes motivos generalmente no logran de inicio, y tal vez nunca, darles a los trabajadores el

cumplimiento de sus justas aspiraciones, los dirigentes sindicales la mayoría de las ocasiones solo ven por sus intereses particulares y realizan pactos desventajosos con los empresarios, ya sea por ambición o por ingenuidad, por lo que los trabajadores deben hacer fuerza común y exigir a estos la mejora de las condiciones laborales para el común de los trabajadores, con lo cual podrá lograrse un sindicato más fuerte y más vigoroso.

b) Mediatos.

De acuerdo a nuestra Ley Federal del Trabajo el sindicato busca el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de los trabajadores o en su caso de los patronos asociados. Se consideran a estas las finalidades mediatas de los sindicatos, ya que como de la sola lectura se desprende el sindicato realiza estudios de los intereses de los trabajadores, aunque es valido pensar que estudia el método a aplicar para lograr la mejor forma de conseguir mejorar y defender los intereses de los trabajadores.

Hay que señalar que este estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de los trabajadores, en este caso, debe realizarse teniendo en cuenta que se busca beneficiar en su totalidad al sindicato y nunca a miembros aislados, ya que no es factible que siendo el sindicato resultado de la asociación de los trabajadores para lograr el respeto de los derechos laborales de la colectividad, una vez conformado, se beneficien únicamente unos cuantos.

No puede dejarse de lado el papel social que juegan los sindicatos en nuestra nación, por lo mismo hay autores que les confieren a los sindicatos un papel de gran peso en nuestra sociedad, como queda plasmado en la idea siguiente: "... el estudio del futuro, la decisión sobre los principios de la organización política del mañana y acerca de las bases del nuevo orden

jurídico, y la misión de la economía, otorgan a las organizaciones obreras una función propia, que sobrepasa los simples intereses individuales."¹⁰⁸

3.4.2 Requisitos y formalidades necesarias para la constitución de los sindicatos.

Con base en el artículo 357 de nuestra Ley Federal del Trabajo tanto trabajadores como patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa, sin embargo deben reunirse ciertos requisitos y formas, exigidos por la misma ley, para que el sindicato se considere válidamente constituido.

Así, Mario de la Cueva considera necesario que en la constitución del sindicato se presenten requisitos de fondo y formalidades, "Los de fondo atañen a los elementos sustanciales, como la calidad de las personas que concurren a su organización, su funcionamiento y las finalidades que se propongan realizar los trabajadores."¹⁰⁹

Respecto a la calidad de las personas que intervienen en la constitución del sindicato hay que señalar que nuestra Ley Federal del Trabajo exige se trate de trabajadores o de patrones, en este caso nos referimos a los trabajadores por ser el objeto de esta tesis, debe de tratarse de un mínimo de veinte trabajadores en servicio activo y mayores de catorce años los que intervengan en la constitución del sindicato.

Los trabajadores que participen en la constitución del sindicato deben encontrarse en servicio activo, pero pueden intervenir para la determinación del número mínimo de trabajadores aquellos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida o dada por terminada dentro del periodo comprendido entre los

¹⁰⁸ CUEVA, Mario de la. EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. Tomo II. op. cit. en nota (16). p. 262.

¹⁰⁹ CLIMENT BELTRÁN, Juan B. DERECHO SINDICAL. Editorial Esfinge. México. 1994. p. 71.

treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro del sindicato y la en que se otorgue éste.

Es importante señalar que de acuerdo a la misma ley, los trabajadores de confianza, es decir aquéllos que realicen funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, que tengan carácter general, y los que realicen funciones que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento (Artículo 9), no pueden ingresar en los sindicatos de los demás trabajadores.

Ahora, por lo que se refiere a la finalidad del sindicato de trabajadores, esta se encuentra determinada en el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo, como ya se ha mencionado anteriormente se trata de una finalidad mediata en determinados aspectos ya que se refiere al estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de sus asociados. Además, por supuesto de referirse también a las finalidades inmediatas a las que ya se ha hecho mención en párrafos anteriores y que se refieren básicamente a satisfacer de manera pronta todas las necesidades materiales y humanas de sus agremiados.

Por lo que respecta a las formalidades necesarias para la constitución del sindicato se debe señalar que estas se encuentran especificadas en el artículo 365 de nuestro ordenamiento laboral, siendo la más importante formalidad el registro del sindicato el cual debe realizarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las juntas de Conciliación y Arbitraje en los casos de competencia local, en ambos casos se deben remitir por duplicado diversos documentos:

1. Copia autorizada de la asamblea constitutiva;
2. Una lista con el número, nombres y domicilios de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios;

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

3. Copia autorizada de los estatutos; y
4. Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido la directiva.

Hay que señalar que de acuerdo a la ley, salvo lo dispuesto en los estatutos, todos estos documentos deben estar autorizados por el Secretario General, el de Organización y el de Actos.

3.4.3 La personalidad jurídica de los sindicatos y su capacidad jurídica.

La personalidad jurídica es un concepto eminentemente civilista, se le utiliza para determinar "... la cualidad de la persona en virtud de la cual se le considera centro de imputación de normas jurídicas o sujeto de derechos y obligaciones."¹¹⁰

Por lo que toca a la capacidad jurídica esta es "... la aptitud legal de una persona para ser sujeto de derechos y obligaciones, o (...) la facultad o posibilidad de que esta persona pueda ejercitar sus derechos y cumplir con sus obligaciones por si misma."¹¹¹

Los sindicatos gozan de personalidad y de capacidad jurídica, al ser personas morales y ser conformados por una asociación de trabajadores que tienen fines en común, como lo son el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses, de acuerdo al artículo 374 de la Ley Federal del Trabajo "Los sindicatos legalmente constituidos son personas morales y tienen capacidad...", como personas morales una vez que los sindicatos están legalmente constituidos pueden ser considerados como sujetos de derechos y obligaciones y tienen capacidad para ejercitar sus derechos consagrados en dicho numeral.

¹¹⁰ "Personalidad" en op. cit. en nota (26) s/p.

¹¹¹ "Capacidad" en op. cit. en nota (26) s/p.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

En este tenor, desde el momento de su constitución los sindicatos adquieren personalidad jurídica y capacidad legal, "La constitución del sindicato le otorga ipso facto, al menos teóricamente, personalidad jurídica y capacidad legal. Dicho criterio formal se corrobora con la disposición de que dotada de su personalidad, la organización profesional podrá desarrollar todas sus actividades inherentes restando, habilitada para ejercitar, ante las autoridades, sus pretensiones legales."¹¹²

Cabe mencionar que aunque algunos autores señalan que los sindicatos adquieren personalidad jurídica hasta el momento de su registro, esta situación más bien se trata de una formalidad, ya que de acuerdo al citado ya artículo 374 de la ley laboral se consideran personas morales los sindicatos legalmente constituidos, lo cual nos remite al artículo 364 que señala la forma de constituir los sindicatos, donde se exige se constituyan con un número de veinte trabajadores en servicio activo o con tres patrones, por lo menos.

Al contar los sindicatos con personalidad, cuentan también con capacidad jurídica; como ya se menciono, el artículo 374 de nuestro ordenamiento laboral otorga capacidad a los sindicatos legalmente constituidos, lo anterior para los siguientes efectos:

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

3.4.4 El registro sindical.

Como desde el inicio de este trabajo de investigación ha quedado señalado, el registro sindical es uno de los puntos más polémicos tanto de la doctrina como

¹¹² SANTOS AZUELA, Héctor. Op. Cit. en nota (8). p. 106.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

de la legislación laboral, ya que hay quienes señalan que no es más que un acto administrativo, y otros, apuntan que constituye una violación al principio de libertad sindical, y por ende a nuestro derecho, tal es el caso de Nestor de Buen que opina que el "... registro de los sindicatos constituye uno de los puntos más oscuros del derecho laboral"¹¹³

El Doctor Mario de la Cueva señala que el registro es un acto de carácter declarativo principalmente y en segundo término de tipo constitutivo, y afirma que "... es el acto por el cual, la autoridad da fe de haber quedado constituido el sindicato. En consecuencia, es un acto meramente declarativo y en manera alguna constitutivo."¹¹⁴ Sin embargo el criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación señala que el registro sindical no tiene efectos constitutivos, ya que se otorga únicamente para dar fe de que el acto constitutivo reúne los requisitos de fondo que exige la ley, como se desprende de la siguiente tesis jurisprudencial.¹¹⁵

SINDICATOS. SU REGISTRO NO TIENE EFECTOS CONSTITUTIVOS. Los sindicatos son personas morales que tienen capacidad para defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes, desde el momento en que se cumplen los requisitos que para su constitución señala la ley respectiva y no hasta que se realiza su registro ante la autoridad competente, porque éste no es un presupuesto para su constitución, sino que a través del registro la autoridad correspondiente da fe que el acto constitutivo reúne los requisitos de fondo que exige la ley, pero no otorga al sindicato existencia ni personalidad jurídica.

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

¹¹³ BUEN LOZANO, Nestor de. op. cit en nota (15) p. 753.

¹¹⁴ CUEVA, Mario de la. op. cit. en nota (16). p. 337.

¹¹⁵ Novena Época. Instancia: Pleno. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: IX. Junio de 1999. Tesis: P. LII/99. p. 15.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Hay que reiterar que el registro sindical implica ante todo una formalidad importante posterior a la constitución de los sindicatos; el registro se hace en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los casos de competencia local, como diferentes autores señalan, el registro es un acto de carácter administrativo y no jurisdiccional.

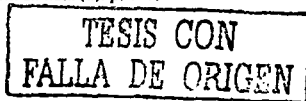
Existen opiniones que advierten que el registro sindical provoca la influencia del Estado en la actividad registral, y que por lo mismo muchas veces el otorgamiento del registro sindical queda supeditado a intereses políticos por parte de las autoridades, sin embargo es necesario que exista el registro sindical para evitar problemas relacionados con sindicatos fantasmas y en general confusión en materia de sindicatos, tanto de las autoridades como de los mismos trabajadores y patrones.

a) Requisitos y solicitud para registrar al sindicato.

Los requisitos necesarios para el registro de los sindicatos incluyen una serie de documentos que deben ser autorizados por el Secretario General, el de Organización y el de Actas del Sindicato, salvo lo dispuesto en sus estatutos, estos documentos se remiten por duplicado junto con la solicitud de registro a las autoridades competentes para registrar sindicatos, que como ya se ha mencionado difieren en caso de competencia federal y competencia local, y son la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje respectivamente.

La solicitud por escrito debe expresar de manera clara y concisa "... los objetivos que persigue el sindicato, mismos que deberán coincidir con los genéricos de estudio, mejoramiento y defensa del interés profesional o colectivo correspondiente."¹⁶

¹⁶ SANTOS AZUELA, Héctor. Op. Cit. en nota (8). p. 109.



Como ya se mencionó, junto con la solicitud de registro deben remitirse por duplicado a las autoridades competentes, una serie de documentos con las formalidades que establece el artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo, y que son:

1. Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva;
2. Una lista con el número nombres y domicilios de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios;
3. Copia autorizada de los estatutos;
4. Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido a la directiva.

b) Negativa del registro sindical.

Es un acto administrativo por el cual las autoridades del trabajo competentes, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local, niegan el registro al sindicato por actualizarse uno de los casos expresamente señalados en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 366:

- I. Si el sindicato no se propone la finalidad prevista en el artículo 356, es decir el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de los trabajadores o en su caso de los patrones;
- II. Si no se constituyó con el número de miembros fijado en el artículo 364, a saber, veinte trabajadores en servicio activo o tres patrones por lo menos; y
- III. Si no se exhiben los documentos a que se refiere el artículo 365 de la misma ley, que ya se señalaron anteriormente.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Es importante señalar que de acuerdo a la ley, el registro sindical puede negarse únicamente en los casos anteriores, y satisfechos los requisitos que establece la ley para el registro de los sindicatos ninguna de las autoridades correspondientes podrá negarlo, más aun, "si la autoridad ante la que se presenta la solicitud de registro, no resuelve dentro de un término de sesenta días, los solicitantes podrán requerirla para que dicte resolución, y si no lo hace dentro de los tres días siguientes a la presentación de la solicitud, se tendrá por hecho el registro para todos los efectos legales, quedando obligada la autoridad, dentro de los tres días siguientes, a expedir la constancia respectiva. [Esta modalidad de registro] es conocida en la práctica y en la teoría como registro automático o ficto"¹¹⁷

c) Cancelación del registro sindical.

De acuerdo al artículo 369 de la Ley Federal del Trabajo, la Junta de Conciliación y Arbitraje es la encargada de resolver acerca de la cancelación del registro del sindicato, cuando se trate de sindicatos locales la Junta competente será la que hubiese hecho el registro respectivo, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje es la competente para resolver sobre la cancelación de sindicatos federales, y solamente existen dos supuestos para que pueda cancelarse el registro, los cuales son:

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

Lo que da lugar a que si el sindicato se disuelve o deja de tener alguno de los requisitos que señala nuestro ordenamiento laboral en sus artículos 364 y 365, será procedente la cancelación de su registro exclusivamente por vía jurisdiccional.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

¹¹⁷ LASTRA LASTRA, José Manuel. DERECHO SINDICAL, op. cit. en nota (62) p. 117

Es importante reiterar que el registro de los sindicatos de trabajadores no puede estar sujeto a cancelación por vía administrativa (Artículo 370), lo cual les otorga la seguridad de que por cuestiones políticas o intereses empresariales se vean afectados los derechos sindicales de los asociados.

d) Disolución de los sindicatos.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 379 señala que los sindicatos se disolverán en dos casos:

- "I. Por el voto de las dos terceras partes de los miembros que los integren; y
- "II. Por transcurrir el término fijado en los estatutos."

En este sentido la disolución del sindicato implica "...deshacerlo, dejarlo sin efecto, desaparecerlo del mundo jurídico y del mundo fáctico. Un sindicato que se disuelve deja de existir de hecho y de derecho."¹¹⁸

Nuevamente nos encontramos con la protección otorgada por la legislación laboral en su artículo 370, que impide que los sindicatos sean sujetos a disolución por vía administrativa; además es importante señalar que en caso "... de disolución del sindicato de trabajadores titular del contrato colectivo o de terminación de éste, las condiciones de trabajo continuarán vigentes en la empresa o establecimiento." (Artículo 403) Con lo anterior se da protección a los trabajadores en cuanto a la persistencia de las condiciones de trabajo cuando se trata de trabajadores cuya relación de trabajo se determina por contrato colectivo y se disuelve el sindicato titular del mismo.

La Ley Federal del Trabajo también especifica la forma de aplicación del activo en caso de disolución del sindicato, la cual se realizará de la siguiente manera:

¹¹⁸ BAILÓN VALDOVINOS, Rosalío

Op. Cit. c. **TESIS, CON**
FALLA DE ORIGEN

1. En la forma en que determinen sus estatutos.
2. A falta de disposición expresa en los estatutos pasará a la Federación o Confederación a la que el sindicato pertenezca.
3. Si no existe una Federación o Confederación a la que pertenezca el sindicato, pasará al Instituto Mexicano del Seguro Social.

3.4.5 Los órganos sindicales.

Los sindicatos como personas morales que son, requieren tener cierta estructura para su óptimo funcionamiento y la consecución de sus fines, estos órganos son habitualmente la asamblea y la mesa directiva.

a) La asamblea.

Las asambleas de los sindicatos pueden considerarse como asambleas ordinarias y extraordinarias.

En este caso las asambleas ordinarias se reúnen para ocuparse del correcto funcionamiento del sindicato, lógicamente las asambleas extraordinarias se reúnen para ocuparse de asuntos urgentes e inaplazables.

b) La mesa directiva.

La directiva es el siguiente órgano sindical, es el "... órgano representativo y ejecutivo responsable de la administración y buena marcha de los asuntos sindicales. Asimismo, habrá de encargarse de que los acuerdos de la asamblea sean cumplidos y ejecutados. La directiva es y debe ser nombrada por la asamblea."¹¹⁹

Hay que señalar que no pueden formar parte de la directiva de los sindicatos ni los trabajadores menores de dieciséis años ni los extranjeros.

¹¹⁹ LASTRA LASTRA, José Manuel. DERECHO SINDICAL. Op. Cit. en nota (62) p. 243.

Además de que la directiva debe rendir a la asamblea cuenta completa y detallada del patrimonio sindical, por lo menos cada seis meses.

3.4.6 Derechos y obligaciones.

Los derechos y obligaciones tanto de los sindicatos como de sus asociados permiten que las organizaciones sindicales cuenten con los medios necesarios para cumplir con sus fines y atención de las autoridades laborales a las actividades de los sindicatos lo que posibilita que éstos no desarrollen actuaciones diversas a su papel de sindicatos.

a) De los sindicatos.

El sindicato, en su calidad de persona moral tiene la capacidad para "I. Adquirir bienes muebles; II. Adquirir los bienes inmuebles destinados inmediata y directamente al objeto de su institución; y III. Defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes." (Artículo 374) Es importante que los sindicatos tengan la capacidad para adquirir bienes, ya que posibilitan contar con los medios para el mejoramiento y defensa de los intereses de sus asociados gracias al mejoramiento de la economía de la organización sindical, aunque nunca debe tenerse ánimo de lucro.

El artículo 377 de la Ley Federal del Trabajo señala cuales son las obligaciones de los sindicatos, y son las siguientes:

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

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

b) De los integrantes del sindicato.

Los derechos y obligaciones de los asociados sindicales deben contemplarse en el contenido de los estatutos sindicales, según se desprende de la fracción VI del artículo 371 de la ley laboral, que determina que los estatutos de los sindicatos contendrán las:

"VI. Obligaciones y derechos de los asociados;"

José Manuel Lastra Lastra¹²⁰ nos entrega un listado muy representativo de algunos de los derechos y obligaciones de los asociados sindicales:

- a) *Participar en la vida del sindicato;*
- b) *Asistir a las asambleas;*
- c) *Votar y ser votado para cualquier puesto sindical;*
- d) *Desempeñar el cargo para el que fuere electa la persona;*
- e) *Exigir el cumplimiento de los estatutos y la rendición de cuentas;*
- f) *Exigir la intervención del sindicato ante el empresario y las autoridades del trabajo;*
- g) *Contribuir para el incremento del patrimonio sindical;*
- h) *Tener por encima de cualquier interés individual, los intereses de la asociación;*
- i) *Guardar reserva de los asuntos sindicales y*
- j) *Desempeñar satisfactoriamente las comisiones que les sean conferidas, etcétera.*

El listado anterior, como se menciona es muy representativo y de ninguna manera limitativo, y del cumplimiento de las obligaciones señaladas, así como del respeto de los derechos mencionados, pueden obtenerse sindicatos más fuertes y con la posibilidad de cumplir íntegramente sus fines.

¹²⁰ Ibid. p. 244.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

**Capítulo IV. PERSPECTIVAS ACTUALES DE
LOS SINDICATOS DE TRABAJADORES EN
MÉXICO Y LA NUEVA CULTURA LABORAL.**

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

90 A.

Capítulo IV. PERSPECTIVAS ACTUALES DE LOS SINDICATOS DE TRABAJADORES EN MÉXICO Y LA NUEVA CULTURA LABORAL.

4.1 Los sindicatos de trabajadores en México como factor real de poder social.

Ha quedado claro en páginas anteriores que la importancia de los sindicatos de trabajadores en nuestro país y en el mundo traspasa el ámbito laboral. Durante el desarrollo de la lucha obrera en diferentes latitudes el común de la sociedad se ha visto inmiscuida en la defensa de los derechos laborales, hubiera sido muy difícil que las conquistas logradas en el Derecho del Trabajo se consiguieran únicamente por los trabajadores, claro está que ellos han sido los principales agentes en la defensa y conquista de los derechos que actualmente gozan, y que se encuentran consagrados en diversas legislaciones alrededor del mundo, aunque es de hacer notar que en diversas etapas de la lucha obrera el común de la sociedad ha apoyado su causa.

En nuestra nación los sindicatos al triunfo de la Revolución Mexicana se vieron fortalecidos por el apoyo de la clase gobernante, que a su vez siempre contó con el soporte de varios sindicatos en la construcción de su sistema de gobierno. La fuerza que lograron y aún en la actualidad mantienen los sindicatos de trabajadores ha derivado de la unión de la clase laboral, con lo cual han podido hacer frente a los distintos embates que han sufrido históricamente por parte de los patrones.

El arma principal en la lucha de los trabajadores en la defensa de sus derechos ha sido los sindicatos que han conformado, mismos que han repercutido en el ánimo de la sociedad para que ésta haga conciencia común frente a los problemas obreros, la fuerza de estos sindicatos se ha hecho notar sobretodo a partir de la mitad del siglo pasado a la fecha, con sus diferentes medios de acción para lograr sus objetivos pueden incluso desquiciar la economía nacional o paralizar a la sociedad.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Lamentablemente muchas veces los sindicatos de trabajadores se encuentran íntimamente ligados, ya sea de manera directa o indirecta a partidos políticos, en su gran mayoría y hasta la fecha, al Partido Revolucionario Institucional (PRI), como consecuencia del régimen de gobierno presidencialista que imperó en pasados sexenios.

Esta situación se hace patente en declaraciones como la realizada por el dirigente de la Confederación de Trabajadores de México, Leonardo Rodríguez Alcaine, quien "salió en defensa de Roberto Madrazo y rechazó que haya divisiones en el interior del Partido Revolucionario Institucional (PRI) causadas por las candidaturas plurinominales a la Cámara de Diputados. Dijo sentirse satisfecho con el número de candidaturas que le asignaron al sector obrero, las cuales no serán menos de 30."¹²¹

Esto se presenta como una arma de dos filos, por un lado la fuerza que tienen los sindicatos dentro de la sociedad puede ayudar a la realización de una mejor defensa de los intereses de la clase obrera, por otro lado cuando los dirigentes de los sindicatos prefieren beneficiarse en aspectos meramente personales gracias a las relaciones que mantienen con partidos políticos descuidan cínicamente sus fines sindicales y lógicamente quien sufre este hecho es la clase laboral, nuevamente se toma como muestra lo declarado por el líder cetemista: "Rodríguez Alcaine calificó de 'mentira' las presuntas divisiones dentro del PRI por la candidaturas plurinominales y para él simplemente 'hay compromisos que cumplir y se están cumpliendo al pie de la letra'."¹²²

Resulta altamente peligroso que los líderes sindicales muestren una

¹²¹ Sitio http://www.eluniversal.com.mx/pls/impreso/version_imprimir?id_noticia=96364&tabla=nacion_h cn internet
Niçga Rodríguez Alcaine fractum priista por 'pluris. 10/05/2003 17:20 Tema:
¹²² Idem.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

descarada simpatía por un partido político en específico, ya que al interior de los sindicatos se maneja un lenguaje ideológico el cual compromete a los trabajadores con sus compañeros afiliados en una forma que supera a la conciencia de clase, cuando esta ideología se manifiesta favorecedora de una facción política los trabajadores pueden pasar de luchadores sociales a meros instrumentos políticos.

Lo anterior muestra el poder social con el que cuentan los sindicatos de trabajadores en nuestro país y la urgente necesidad de la implementación de sistemas de elección más democráticos al interior de éstos, para que de esta manera los sindicatos cumplan con sus fines marcados en la ley y asimismo haya un pleno respeto a los derechos sociales de los trabajadores.

4.1.1 Participación política de los sindicatos de trabajadores en la vida nacional.

Como se describió en párrafos anteriores los sindicatos de trabajadores en nuestro país están ligados ya sea de manera directa o indirecta a los partidos políticos, por lo cual están inmersos en la política nacional.

El hombre al formar parte de la sociedad está comprometido a participar activamente en la política de su comunidad, siendo esto lo correcto, ya que incluso la Constitución Política de nuestro país le impone obligaciones y prerrogativas de carácter político, estando obligado el ciudadano mexicano a cumplir con lo dispuesto por nuestra Carta Magna.

Sin embargo es lamentable que existan vínculos entre los líderes sindicales y los partidos políticos ya que comúnmente se busca el beneficio de éstos, además con las relaciones establecidas entre estos grupos sociales se altera la finalidad principal de los sindicatos, quedando expuestos muchas veces a los deseos de los líderes de la clase política.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

No es deseable que los miembros de los sindicatos en lo particular se muestren ajenos a la política nacional, lo que es reprobable es que los líderes políticos utilicen a los sindicatos de trabajadores, y lógicamente a sus afiliados, como plataforma de sus más caros intereses políticos particulares, lo cual da lugar muchas veces a enfrentamientos entre los líderes políticos para obtener determinados provechos de los sindicatos: "Andrés Manuel López Obrador, acusó a la dirigencia nacional del Partido Revolucionario Institucional (PRI) que encabeza el también tabasqueño Roberto Madrazo Pintado de manipular a los sindicatos de la ciudad."¹²³ Situaciones en las que los afiliados sindicales en la mayoría de los casos no obtienen ningún beneficio.

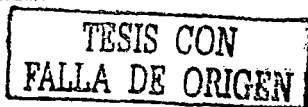
Se considera de suma importancia que se prohíba a los líderes políticos y sindicales que utilicen a los trabajadores como mero instrumento de los partidos, asimismo los trabajadores afiliados a un sindicato deben exigir a sus dirigentes que el sindicato cumpla como tal con las finalidades previstas en nuestra Ley Federal del Trabajo y que lejos de procurar obtener beneficios de sus cargos consigan el máximo beneficio para la clase laborante.

4.1.2 El Corporativismo en México.

Hay que recordar que el corporativismo es una "doctrina social y política que atribuye carácter relativamente estatal a las corporaciones económicas, sociales, culturales, etc. Existentes y reconocidas oficialmente como tales, y les da participación directa en las funciones estatales."¹²⁴ Como tal, los sindicatos de trabajadores durante varios años han constituido un pilar del corporativismo dentro de nuestro país, ya que prácticamente algunos sindicatos, federaciones y confederaciones cumplieron con funciones requeridas por el gobierno federal.

¹²³ http://www.eluniversal.com.mx/pls/impreso/version_impreso?id_notas=46704&tabla=ciudad_h
Tema: Confronta el Metro a AMLO y Madrazo 10/12/2002 20:49:35

¹²⁴ SERRA ROJAS, Andrés, op. cit. en nota (25), p. 263.



El corporativismo sindical en México presenta tres aspectos relevantes¹²⁵

1) La existencia de una estructura piramidal que se asienta sobre su base, en la cual las relaciones de poder y los beneficios sociales y económicos se distribuyen de manera sumamente desigual; 2) un aparato ideológico que inculca a las personas con el fin de homogeneizar sus pensamientos y predecir sus comportamientos; y 3) una forma de dominación tradicional basada en estructuras paternas y patrimoniales sumamente acentuadas y que han perdido su capacidad dinámica de transformación.

Dentro de la estructura que prevalece en el sindicalismo mexicano impera una desigualdad en la obtención de beneficios logrados por los sindicatos, si se considera a la organización sindical en forma jerárquica, en lo más alto de la clasificación se ubicarían los secretarios y altos dirigentes de las confederaciones, luego los dirigentes de las federaciones de trabajadores y posteriormente los dirigentes de los sindicatos integrantes de las federaciones, a ellos les corresponden los mayores provechos, a costa del esfuerzo de sus asociados, quienes difícilmente ven reflejadas en sus condiciones laborales mejoras perceptibles.

Dentro de las asociaciones sindicales por regla general se maneja cierta ideología que compromete a sus integrantes con el cuerpo sindical, por lo mismo "ingresar a las centrales obreras dependientes del partido oficial significa un pacto implícito para el nuevo integrante, en el que de entrada se acepta la ideología dominante..."¹²⁶

Las ideas propias de los sindicatos son fomentadas a los trabajadores ya sea mediante engaños en los que predominan falsas promesas de un mejor nivel de vida a los mismos, o bien mediante amenazas ocultas en el mismo discurso, con lo cual los trabajadores se ven obligados a aceptar las condiciones impuestas por los dirigentes sindicales en la necesidad de

¹²⁵ BROWN CESAR, Javier. "EL SINDICALISMO CORPORATIVO EN LA ENCRUCIJADA" en Revista Bien Común y Gobierno. Año 3. Número 35. Octubre 1997. México. D.F. p. 25.

¹²⁶ Ibid. p. 27.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

mantener sus empleos.

Así, por todos es conocida la ambigüedad de la llamada cláusula de exclusión, mediante la cual los sindicatos controlan qué trabajadores pueden ser contratados por el patrón y cuáles pueden permanecer en la empresa donde es titular el sindicato contratante; y esta por demás decir que dicha cláusula no puede aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no forman parte del sindicato ni en aquellos trabajadores que ya laboraban en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicitó la celebración o revisión del contrato colectivo con su respectiva cláusula de exclusión.

El inconveniente de que exista una ideología al interior de los sindicatos se da cuando ésta se ve contaminada con contenidos partidistas más que políticos, ya que entonces las asociaciones sindicales sirven más como apoyo de grupos políticos que como defensores de los derechos de los trabajadores, por lo cual debe haber exigencias a los líderes sindicales de que se mantengan totalmente alejados de partidos políticos y eventos de apoyo a los mismos, ya que aunque no se les pueden coartar sus derechos políticos, lo correcto es que no corrompan con sus posiciones partidistas el seno de sus respectivos sindicatos.

a) Origen del corporativismo.

El principal antecedente del sindicalismo corporativista en nuestro país lo encontramos en la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM), la cual desde su nacimiento contó con una estrecha unión con el gobierno, a pesar de que en intentos anteriores por formar una asociación de este tipo los obreros deseaban una organización totalmente ajena a intereses del Estado, "Así, cuando se creó la CROM tuvo un carácter de dependencia ante Carranza, Obregón y los gobiernos subsecuentes."¹²⁷

¹²⁷ Ibid. p. 5.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Es durante el gobierno de Lázaro Cárdenas donde puede considerarse que se dio el mayor impulso a la conformación de la liga del gobierno con los sindicatos, ya que dicho presidente siempre tuvo la visión necesaria para darse cuenta de que para lograr consolidarse en el gobierno necesitaba del apoyo de los obreros mexicanos y de sus sindicatos ya existentes, gracias a ese apoyo pudo hacer frente a los numerosos enemigos políticos que tenía en ese entonces.

Cárdenas fue consciente del poder social de las asociaciones obreras, y por lo mismo intento siempre tenerlas bajo su control, "Por tal motivo, el general michoacano optó por convertir a dichas organizaciones en socias en el poder."¹²⁸ tomando en cuenta sus colectividades e introduciéndolas en el discurso político como parte de los beneficiarios de la herencia de la Revolución Mexicana, así llega la era del sindicalismo corporativista mexicano.

b) Consolidación del corporativismo.

Ya se señaló previamente que una de las características del sindicalismo corporativista es que la toma de decisiones se realiza siempre respetando una jerarquía en la que las bases, es decir los grupos mayoritarios, no cuentan con voz y están supeditadas a las pretensiones de la máxima escala sindical, así pues pueden existir ciertas diferencias entre los grupos sindicales, mas siempre está presente el hecho cierto que a los sindicatos corporativistas los une la adhesión a los grupos en el poder político.

El impulso que recibió la industria mexicana resultado de la Segunda Guerra Mundial, benefició la producción nacional y lógicamente los sindicatos de trabajadores que tenían nexos con el gobierno alcanzaron su consolidación, así éstos desde entonces se convirtieron en un baluarte del sistema de gobierno, "... los sindicatos pasaron a representar el medio eficaz para

¹²⁸ ARRIETA CENICEROS, Lorenzo. "LAS PROSPECTIVAS DE LA RELACIÓN DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES CON EL ESTADO MEXICANO. EL FUTURO DEL CORPORATIVISMO" en Revista Estudios Políticos, número 26, Sexta época, México, 2001, p. 179.

disciplinar a sus integrantes, así como para respaldar los planes determinados por el Estado.¹²⁹ Con lo cual prácticamente estos sindicatos crecieron a la par del régimen priista y éste se evitó problemas sociales motivados por las prevalencias injusticias laborales, para mantener de esta manera a salvo sus intereses y beneficios.

c) Decadencia del corporativismo.

En estos tiempos en que el pueblo mexicano se encuentra en un período de transición en la búsqueda de la consolidación de la democracia y del pleno respeto a los derechos de los ciudadanos, varias organizaciones han conseguido la credibilidad por parte de la ciudadanía, al colaborar a mantener un equilibrio entre la fuerza, a veces todavía parcial en su aplicación, de las autoridades y los derechos ciudadanos, entre estas asociaciones tenemos a varias organizaciones no gubernamentales (ONG'S), algunos medios de comunicación impresos y otras asociaciones conformadas por personas interesadas no sólo en la defensa de sus derechos, sino también en los derechos de sus conciudadanos.

Lamentablemente los sindicatos de trabajadores, federaciones y confederaciones han perdido mucha de la credibilidad con la que pudieron contar en caso de haber realizado un desempeño correcto de sus funciones, esto se debe sobre todo a la política desarrollada por los llamados sindicatos, federaciones y confederaciones oficiales, además de las actitudes de algunos secretarios generales de sindicatos que antes que buscar el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de los trabajadores se ocupan por sus intereses particulares.

En este tenor, es mínimo el porcentaje de los trabajadores que se encuentra sindicalizado actualmente, tal como se desprende de las declaraciones de Isaias González, líder de la CROC,: "Debido al descrédito que

¹²⁹ *Ibíd.* p. 183.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

viven los sindicatos, actualmente sólo el 14 por ciento de 12 millones 342 mil 697 trabajadores inscritos en el Seguro Social están sindicalizados, admitió Isaías González, dirigente de la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC).¹³⁰

A pesar de que a partir del año dos mil, el ejecutivo federal es encabezado por un militante del Partido Acción Nacional, los sindicatos oficiales han mantenido sus vínculos con el Partido Revolucionario Institucional, debe tenerse presente que este partido se hizo fuerte en parte gracias a su relación con los sindicatos y actualmente los sigue necesitando, el PRI considera que el corporativismo cumple con cuatro premisas primordiales:¹³¹

- 1. Organiza y coloca a las 'masas' de acuerdo a las necesidades y requerimientos del régimen;*
- 2. Instrumenta la representación paralela de los ciudadanos, engendrando una 'ciudadanía regulada';*
- 3. Genera las 'bases de control' para que de manera organizada se puedan manipular y predecir, dicen ellos, los resultados en las urnas, tanto en el sindicato como en las electorales; y*
- 4. Articula el poder vertical y funcional para la dominación de la organización.*

Es así como los sindicatos de trabajadores se han transformado únicamente en una herramienta utilizada principalmente por el partido que se encontraba en el poder todavía hasta el sexenio pasado, que los ha fomentado con cierta libertad, pero siempre busca el control de los sindicatos a los trabajadores y la subordinación sindical a los dirigentes políticos.

4.1.3 Medios de acción de los sindicatos.

Los medios de acción utilizados por los sindicatos de trabajadores son varios y van desde aquel señalado en nuestra Ley Federal del Trabajo en su título

¹³⁰ http://www.eluniversal.com.mx/pls/impreso/version_imprimir?id_noticia=90328&tabla=nacion_h.....
Distintuye la afiliación a sindicatos: CROC.... 29/12/2002 13:36:12

¹³¹ PAZ ZARZA, Javier. "EL SINDICALISMO EN MÉXICO" en op. cit. en nota (125). p. 7.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

octavo como lo es la huelga, hasta otros que sin ser contemplados por nuestra legislación también son utilizados por los trabajadores.

Sin entrar ampliamente al estudio de la huelga como derecho de los trabajadores hay que establecer que de acuerdo a la legislación laboral en su artículo 440 se entiende que ésta es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores.

La misma ley manifiesta que la huelga debe tener por objeto:

- I: Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital;
- II: Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo del trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III del Título Séptimo;
- III. Obtener de los patrones la celebración del contrato - ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV del Título Séptimo;
- IV. Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato - ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado;
- V: Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades;
- VI. Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores; y
- VII. Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículos 399 Bis y 419 Bis.

Se considera que esta clasificación expresa de los objetos de la huelga contradice manifiestamente el principio de libertad sindical proclamado tanto por nuestra legislación interna como por el convenio internacional sobre la libertad sindical, vigente para nuestro país, ya que limita a la clase trabajadora, que no puede decidir sobre cual es el fin de la huelga que intente, sino que tiene que

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

en teoría tiene que limitarse a los objetivos expresamente señalados en la ley laboral.

Hay concordancia con la idea de Héctor Santos Azuela, cuando apunta que los diversos fines de la huelga "... pueden reducirse a dos vertientes:

- a) La defensa de los intereses profesionales de los trabajadores, y
- b) La promoción permanente y progresiva de sus reivindicaciones."¹³² Estos aspectos si bien son amplios, incluyen tanto los intereses económicos de los trabajadores como sus intereses éticos, que lógicamente incluyen el pleno respeto al trabajador como persona, a su dignidad y a su cualidad de ser humano.

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

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 469 señala que la huelga terminará:

- I. Por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patrones;
- II. Si el patrón se allana, en cualquier tiempo, a las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento de huelga y cubre los salarios que hubiesen dejado de percibir los trabajadores;
- III. Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes; y
- IV. Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión.

Si bien es cierto que hay autores que señalan otras formas de lucha sindical como el sabotaje y el boicot entre otras, no se comparte la idea de que

¹³² SANTOS AZUELA, Héctor. op. cit. en nota (8). p. 224.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

estas formas de lucha sindical sean acordes a la realidad jurídica del país, ya que el común denominador de esas formas de lucha es la violencia, ya sea física o moral, y la misma Ley Federal del Trabajo en su artículo 47, fracciones II, III y V establece como causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón diversas actitudes del trabajador en donde haga uso de la violencia u ocasione perjuicios materiales en el patrimonio de la empresa, por lo cual no se considera que dichos medios de acción sindical sean aplicables hoy en día, se estaría entonces frente a un caso de huelga ilícita.

4.2 Crisis de los sindicatos de trabajadores en México.

De lo antes expuesto puede desprenderse la existencia de una crisis en los sindicatos de trabajadores, que sin embargo se asienta más en los puntos que a continuación se trata, ya que son los que más afectan a los sindicatos de trabajadores en nuestro país y han desgastado esta figura en el papel que representan en la defensa de los derechos laborales de sus agremiados.

4.2.1 Involución sindical.

Es una verdad incuestionable que en los últimos años los sindicatos de trabajadores en nuestro país están cosechando los frutos que sembraron a lo largo de varias décadas por su apatía y su sumisión a diferentes partidos políticos, cada vez es más notoria en la opinión de la comunidad trabajadora la desconfianza a afiliarse a algún sindicato.

No puede dejarse de lado la necesidad del común de la sociedad de contar con un empleo que le permita lograr obtener los satisfactorios indispensables tanto para ellos como para su familia, este hecho permite a los patrones controlar de una manera más rígida a los trabajadores, y éstos, por lo mismo no suelen arriesgarse a formar asociaciones de trabajadores, ya que tienen el temor de perder su empleo, esto motiva una falta de movilidad en el surgimiento de sindicatos que verdaderamente defiendan los derechos de los

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

trabajadores, y sólo quedan los sindicatos ya establecidos, donde impera la defensa de intereses particulares de los dirigentes sindicales, entonces en un mundo donde prevalece el dinamismo de todos sus elementos, los sindicatos han sufrido de un estancamiento en sus asociaciones y la falta de respeto a sus principios.

4.2.2 Los efectos negativos del corporativismo.

Tal como se ha visto, el corporativismo ha sido un lastre en la historia del sindicalismo en México, ha influido en la opinión de la sociedad para desvirtuar la credibilidad en los sindicatos, además de que los sindicatos corporativistas no buscan como objetivo principal el beneficio de los trabajadores sino el beneficio de unos cuantos; a continuación se manifiestan algunos de los efectos negativos que el corporativismo ha provocado en la lucha sindical en nuestro país:¹³³

- *Desprestigio acelerado de los líderes sindicales y su desvinculación creciente con las bases.*
- *Perdida creciente de fuerza de los sindicatos frente a la capacidad gubernamental y de los empleadores, reflejada en la caída salarial y el aumento del desempleo.*
- *Falta de propuestas concretas ante la severa crisis social y económica que viven los trabajadores.*
- *Desgaste de los controles organizativos y el creciente deterioro de credibilidad hacia el interior de los sindicatos.*
- *Inmovilización y falta de propuestas alternativas ante los nuevos procesos de globalización, nuevas tecnologías y sistemas de organización del trabajo.*

Pero sin lugar a dudas es la ausencia de democracia al interior del sindicato el efecto del corporativismo que más a golpeado a los sindicatos, aun cuando dentro de éstos se presentan votaciones para elegir a los secretarios sindicales y a sus principales colaboradores, lo cierto es que la participación de los agremiados es prácticamente nula tanto en las votaciones, como en lograr un papel más activo dentro de las asociaciones, no se busca ser representante

¹³³ PAZ ZARZA, Javier, en op. cit. en nota (125), p. 9. (viñetas nuestras)

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

de los trabajadores ya que consideran que no tienen oportunidad de ganar las votaciones, y por lo mismo no participan activamente en las mismas, ya que muchos de ellos lo consideran una pérdida de tiempo, lo cual repercute nocivamente contra las asociaciones sindicales en nuestra nación.

4.2.3 El papel de los sindicatos ante el Tratado de Libre Comercio de América del Norte.

La integración de las naciones en bloques económicos se ha perfilado desde hace ya varios años, como la forma más eficiente de hacer frente a las constantes variables económicas que afectan al mundo, así tenemos entre otros a la Unión Europea, a los llamados Tigres del Pacífico, al bloque sudamericano y al bloque norteamericano, el cual es el que más nos afecta como nación por formar parte de él.

A través de estos mecanismos de integración se busca lograr un mayor desarrollo nacional, elevar el crecimiento económico interno y mayor fuerza competitiva a nivel internacional, sin embargo para que esto se de lo ideal es que los países participantes tengan un nivel de desarrollo común, que no existan disparidades entre los mismos.

La integración económica aunque en principio suele darse principalmente en aspectos de carácter comercial, también afecta otros asuntos, como lo son los servicios y a la fuerza de trabajo.

En este tenor el 1 de enero de 1994 entró el vigor el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN), entre México, Estados Unidos y Canadá, el cual "... es un conjunto de reglas para fomentar el intercambio comercial y los flujos de inversión entre los tres países, mediante la eliminación paulatina de los aranceles o impuestos que pagan los productos para entrar a otro país; el establecimiento de normas que deben de ser respetadas por los

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

productores de los tres países, y los mecanismos para resolver las diferencias que puedan surgir." ¹³⁴

Se mencionan como objetivos del tratado, señalados en su preámbulo "crear nuevas oportunidades de empleo, mejorar las condiciones laborales y los niveles de vida en sus respectivos territorios", así como "proteger, fortalecer y hacer efectivos los derechos fundamentales de sus trabajadores", lo cual resulta interesante, ya que por así convenir a los intereses de los signatarios se llegó al acuerdo de firmar un Acuerdo de Cooperación Laboral, adicional al cuerpo principal del tratado.

a) El Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte.

Fue firmado en el mes de Septiembre de 1993, y entro en vigor el 1º de enero de 1994, inmediatamente después que cobro vigencia el TLC, como una respuesta al deseo norteamericano de establecer reglas que protegieran las relaciones laborales que se suscitaban con motivo del tratado comercial.

En el preámbulo de dicho acuerdo nuevamente hace referencia a la necesidad de crear nuevas oportunidades de empleo y de mejorar las condiciones de trabajo y los niveles de vida en los territorios de los países firmantes, y proteger, ampliar y hacer efectivos los derechos básicos de sus trabajadores, y busca promover el fortalecimiento de la cooperación obrero - patronal, a fin de promover un diálogo más intenso entre las organizaciones de trabajadores y de patrones, con el objeto de impulsar la creatividad y la productividad en los centros de trabajo.

Se encuentra dividido en siete partes estructuradas de la siguiente manera:

Primera parte: Objetivos.

¹³⁴ Sitio en internet <http://www.economia-snci.gob.mx/nueva-snci/tratados/tlcan/franc3.htm>. Tema: TLCAN ¿Qué es? 19/02/2003 13:38

Segunda parte: Obligaciones.

Tercera parte: Comisión para la cooperación laboral.

Cuarta parte: Consultas y evaluaciones para la cooperación.

Quinta parte: Solución de controversias.

Sexta parte: Disposiciones generales.

Séptima parte: Disposiciones finales.

El Acuerdo de Cooperación Laboral, señala en su artículo 1, que uno de sus objetivos es promover al máximo los principios laborales establecidos en el Anexo 1; en dicho anexo se establecen lineamientos que los países firmantes "... se comprometen a promover, bajo las condiciones que establezca su legislación interna, sin que constituyan normas comunes mínimas para dicha legislación. Su propósito es delimitar áreas amplias de atención en que las Partes han desarrollado, cada una a su manera, leyes, reglamentos, procedimientos y prácticas que protegen los derechos y los intereses de sus respectivas fuerzas de trabajo."¹³⁵

El mencionado anexo refiere tres aspectos que se consideran importantes en lo referente a la organización sindical, y son los que a continuación se plasman:

1. Libertad de asociación y protección del derecho a organizarse.

El derecho de los trabajadores, ejercido libremente y sin impedimento, para instituir organizaciones y unirse a ellas por elección propia, con el fin de impulsar y defender sus intereses.

2. Derecho a la negociación colectiva.

La protección del derecho de los trabajadores organizados a negociar libremente, en forma colectiva, los términos y condiciones de empleo.

3. Derecho de huelga.

*La protección del derecho de huelga de los trabajadores, con el fin de defender sus intereses colectivos.*¹³⁶

¹³⁵ Sitio en internet <http://www.economia-snci.gob.mx/nucva-snci/tratados/tlcarr/franc3.htm> Tema: El Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte. 19/02/2003 13:44:20

¹³⁶ Idem.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Lógicamente estos principios se encuentran plasmados en la legislación interna de nuestro país y no contravienen lo establecido por la Constitución Política ni por la Ley Federal del Trabajo, por lo cual se considera que aun cuando no se plasmaran en el anexo referido es obligatorio el pleno respeto a estos principios.

b) Diferencias entre los sindicatos de Estados Unidos y los sindicatos de México.

A continuación se presenta una breve comparación que se da entre los sindicatos de trabajadores de nuestro país y los sindicatos de trabajadores de los Estados Unidos de Norteamérica, con el objeto de establecer su naturaleza y la fuerza que ambos plantean en sus respectivas sociedades:

Sindicatos y derecho de huelga en México y Estados Unidos¹³⁷

<i>Temas</i>	<i>Estados Unidos</i>	<i>México</i>
<i>Quien contrata</i>	<i>Sindicatos reconocidos por el NLRB.*</i>	<i>Sindicatos registrados por la ST y PS (jurisdicción federal)</i>
<i>¿Sólo un sindicato contrata por empresa?</i>	<i>Si.</i>	<i>Si.</i>
<i>Derecho de los trabajadores a organizarse y contratar colectivamente.</i>	<i>Si.</i>	<i>Si.</i>
<i>Se permite cláusula de exclusión.</i>	<i>Si.</i>	<i>Si.</i>
<i>Cómo se reconoce a un sindicato.</i>	<i>La NLRB organiza elecciones y reconoce al que representa a la mayoría.</i>	<i>Demostrando afiliación, no necesita representar a la mayoría.</i>

¹³⁷ BENSUSAN AREOUS, Graciela. LAS RELACIONES LABORALES Y EL TRATADO DE LIBRE COMERCIO. Grupo Editorial Miguel Angel Porrúa. México. 1992. p. 120.

* Siglas de la National Labor Relations Board. (Nota nuestra)

TESIS CON
 FALLA DE ORIGEN

<i>Cuándo la huelga es legal.</i>	<i>Lo decide la NLRB: causas económicas y por prácticas indeseables de trabajo. Si puede haber huelga, aunque no termine la vigencia del contrato.</i>	<i>Por violaciones al contrato, por desequilibrio entre factores de producción.</i>
<i>Significado de la huelga.</i>	<i>A lo sumo, sólo se da el derecho a no trabajar y formar pickets que impiden el acceso a las instalaciones, cuando el contrato lo especifique.</i>	<i>Se paran las actividades de la empresa, se cierran las instalaciones y es protegida por la ley.</i>
<i>Deducción de cuotas sindicales a los trabajadores por la empresa.</i>	<i>Sí.</i>	<i>Sí.</i>
<i>Representantes de los trabajadores ante la empresa en los lugares de trabajo.</i>	<i>Stewards y el shop commitment; su función es la negociación de las violaciones. Cualquier grupo de trabajadores puede reclamar violaciones.</i>	<i>En México más centralizado en comités ejecutivos. (No hay un órgano equivalente.)</i>
<i>Procedimiento por violación de lo contratado.</i>	<i>Lo establece el contrato.</i>	<i>Lo establece la Ley Federal del Trabajo.</i>
<i>Arbitraje.</i>	<i>No obligado.</i>	<i>No obligado.</i>
<i>Sanciones.</i>	<i>Interviene el sindicato.</i>	<i>Interviene el sindicato.</i>

Cabe señalar que como se apunta en el anterior cuadro comparativo, lo sindicatos de trabajadores son registrados en la Secretaria del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal, pues como ya se mencionó, en los de competencia local la autoridad a la que se debe acudir para obtener el registro sindical es la Junta de Conciliación y Arbitraje local.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

El hecho de que en nuestro país sea sólo un sindicato quien el contrato colectivo con la empresa no excluye la posibilidad de que exista más de un sindicato por empresa, en este caso la Ley Federal del Trabajo proporciona en su artículo 388 las reglas para determinar a cual sindicato le asiste el derecho para firmar el contrato colectivo.

La cláusula de exclusión está regulada por la Ley Federal del Trabajo en su artículo 395, con ella los sindicatos controlan que trabajadores pueden ser contratados por el patrón y cuales pueden permanecer en la empresa donde es titular el sindicato contratante; dicha cláusula no puede aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no forman parte del sindicato ni en aquellos trabajadores que ya laboraban en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicito la celebración o revisión del contrato colectivo con su respectiva cláusula de exclusión. En la legislación laboral se plasma la facultad de los sindicatos para establecer la cláusula de exclusión en los contratos colectivos, situación que se realiza ya de manera habitual, y que aunque protege a los sindicatos de trabajadores de maniobras de los patrones para desestabilizarlos, contraviene flagrantemente el ejercicio de la libertad sindical.

Respecto a las causas señaladas para que la huelga sea legal, estas están establecidas en nuestra ley laboral, en su artículo 444 en relación con el precepto 450 de la misma ley, se indica que la huelga es legalmente existente cuando satisface los requisitos¹³⁸ y persigue los objetivos señalados en el segundo artículo citado y que se encuentran establecidos en el previo cuadro comparativo.

Aunque en el cuadro anterior se señala que en nuestro país, durante las huelgas se cierran las instalaciones de la empresa, hay que apuntar que aunque esto se da en la práctica, lo cierto es que el artículo 443 de la Ley

¹³⁸ Vid supra. p. 100

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Federal del Trabajo señala que la huelga debe limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo.

El procedimiento de huelga aunque se indica establecido en el capítulo II, del Título octavo de la legislación laboral, se encuentra regulado en el Capítulo XX Procedimiento de Huelga, del Título catorce que se refiere al derecho procesal del trabajo, tal como se apunta en el cuadro comparativo difiere del procedimiento que se sigue en los Estados Unidos, ya que su procedimiento a seguir en caso de huelga se asienta en sus contratos colectivos.

4.3 La Nueva Cultura Laboral.

La Nueva Cultura Laboral es aludida actualmente, tanto por empresarios como por algunos sectores del gobierno federal, como la panacea esperada desde hace varias décadas para lograr una mayor productividad de los trabajadores, mayores fuentes de empleo y respeto a los derechos laborales. Sin embargo, hay voces que consideran innecesaria esta nueva cultura por diferentes motivos, que serán expuestos infra.

4.3.1 Antecedentes de la Nueva Cultura Laboral.

Desde el año 1995 el sector empresarial del país promovió la realización de un dialogo entre las cúpulas empresariales y obreras con el objeto de lograr "enfrentar exitosamente los cambios registrados en el mundo del trabajo a escala mundial"¹³⁹ resultando lo que posteriormente sería conocido como la Nueva Cultura Laboral.

En este diálogo participaron diversos grupos de empresarios, encabezados por el actual Secretario del Trabajo y Previsión Social, Carlos

¹³⁹ MOCTEZUMA BARRAGAN, Javier. "LA POLÍTICA LABORAL Y LAS PERSPECTIVAS DE REFORMAR A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO" en Revista de Investigaciones Jurídicas, Escuela Libre de Derecho. Año 25, Número 25, México, D.F. 2000, p. 495.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Abascal Carranza, en ese entonces presidente de la Confederación Patronal de la República Mexicana, y sus asesores, además de líderes sindicales, tratando de lograr cambios en la realidad laboral del trabajador mexicano, con el fin alcanzar el objetivo empresarial propuesto que consistía en "... sanear las relaciones laborales y lograr con ello un incremento en la productividad de los trabajadores, obviamente, al margen de los asalariados."¹⁴⁰ Como sucede comúnmente cuando se reúnen solamente las altas jerarquías dejando de lado a las bases de trabajadores.

Para lograr avanzar en la discusión obrera - patronal se integraron tres órganos: un comité directivo, un comité técnico y un grupo de trabajo. El primero de ellos compuesto de miembros del sector empresarial y del sector obrero, encargados de llevar a cabo las tareas encomendadas. El comité técnico integrado por representantes del gobierno, de la empresa y del trabajo, su función consistió en analizar a los grupos de trabajo y calificar sus actividades. Por último, el comité directivo, integrado también de manera tripartita incluyó la participación del Secretario del Trabajo, calificando concluyentemente los trabajos realizados por el comité técnico.

Además se integraron nueve mesas, que se ocuparon de los temas:

- 1° Principios de Etica Laboral;
- 2° Empleo;
- 3° Remuneraciones;
- 4° Capacitación y formación;
- 5° Productividad, competitividad y calidad;
- 6° La empresa y su papel en la sociedad;
- 7° Derechos y obligaciones;
- 8° Conflictos y justicia laboral;
- 9° Política laboral del campo.

¹⁴⁰ HUERTA JURADO, Javier. "NUEVA CULTURA LABORAL Y RESPUESTA SINDICAL" en revista Alegatos. Número 34. 1996. UAM Azcapotzalco. México. D.F. p. 593

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Como resultado de estos trabajos, en Agosto de 1996 se firmó un documento llamado Principios de la Nueva Cultura Laboral, el cual fue suscrito por Fidel Velázquez como Secretario General de la Confederación de Trabajadores de México, por el presidente y el vicepresidente del Congreso del Trabajo y por el secretario general de la Confederación Regional Obrera Mexicana, en lo que se refiere al sector empresarial fue firmado por los presidentes del Consejo Coordinador Empresarial, de la Cámara Nacional de la Industria de la Transformación, de la Confederación de Cámaras Industriales, del Consejo Mexicano de Hombres de Negocios y por el de la Confederación Patronal de la República Mexicana Carlos Abascal Carranza, en presencia del entonces Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos Ernesto Zedillo Ponce de León.

Desde el año 2001 con el nombramiento de Carlos Abascal Carranza como Secretario del Trabajo y Previsión Social, la propuesta de la Nueva Cultura Laboral ha retomado fuerza, sobre todo en el sector empresarial y es fomentada a gran escala mediante diversas formas de publicidad por la Secretaría de Estado que encabeza dicho integrante del gabinete foxista.

4.3.2 Valores de la Nueva Cultura Laboral.

Sin olvidar que los sindicatos de trabajadores se ocupan del estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de sus agremiados y que por lo tanto, los mismos se deben ocupar de todos los temas que abarca la llamada Nueva Cultura Laboral, este trabajo de investigación abordara únicamente los temas de la misma que se refieren concretamente a los sindicatos de trabajadores con el fin de no separarse del objeto de investigación.

En este tenor hay que señalar que la Nueva Cultura Laboral contempla

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

entre sus valores dos postulados relativos a los sindicatos, Se estipula que:¹⁴¹

La Nueva Cultura Laboral mexicana debe tener como sustento fundamental el diálogo, la concertación y la unidad de esfuerzos entre las organizaciones sindicales y los directivos empresariales. Invariablemente buscaremos que dicha cultura se oriente a la creación y permanencia de las empresas, a la conservación y promoción del empleo, al aumento de la rentabilidad, a la justa distribución de las utilidades y a la lucha contra la corrupción de líderes sindicales y empresarios.

El problema clave de la ética social al que deben contribuir conjuntamente en su solución organismos empresariales, sindicatos y gobierno, es el de la justa remuneración de todos los factores de la producción, procurando ante todo que se den las condiciones favorables para la generación de empleo digno y productivo.

Los valores anteriores se ocupan de promover la armonización entre los patrones y las organizaciones sindicales, se busca que con esa conciliación entre figuras histórica y naturalmente antagónicas se logren fomentar mayores fuentes de trabajo y la "justa" distribución de la riqueza. Se reconoce la corrupción en que están inmersos tanto algunos líderes sindicales como también algunos patrones, la cual perjudica a los agremiados de esos sindicatos y en general a todos los sindicatos, ya que provocan desconfianza de la sociedad en las asociaciones de trabajadores.

Se apunta también que la cuestión central de la ética social por la cual debe haber una lucha conjunta entre sindicatos, empresarios y gobierno, además de la remuneración equitativa a trabajadores y patrones, es lograr un empleo digno y productivo, sin embargo no se apunta que la dignidad es inherente al ser humano, y por lo tanto el trabajador aun cuando no produzca lo deseado por el patrón debe ser tratado con respeto a su condición de persona, lo cual no se da prácticamente en ningún centro de trabajo, aun cuando cuentan con sindicatos, que en vez de ver por la necesaria defensa de los

¹⁴¹ SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL "LA NUEVA CULTURA LABORAL 1995 - 2000" Editada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (s.f.) (s.l.i.) (s.a.) p. 114

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

derechos de sus agremiados solo se ocupan de los intereses particulares de sus directivos.

4.3.3 Principios de la Nueva Cultura Laboral.

Nuevamente en este tema se trataran exclusivamente los principios de la Nueva Cultura Laboral que estén en íntima relación con los sindicatos de trabajadores.

El documento que genera a la llamada nueva cultura establece una serie de objetivos que deben cumplir los trabajadores, los patrones, los sindicatos de trabajadores, las asociaciones patronales y las autoridades laborales.

Con relación a los trabajadores se establece que estos deberán:

- *Assumir íntegramente sus responsabilidades en el trabajo.*
- *Preservar los bienes de la empresa.*
- *Actuar con honestidad en la ejecución de sus labores, orientados siempre por la veracidad, la probidad, el esfuerzo, la creatividad y la productividad.*
- *Capacitarse para elevar la productividad como medio de superación personal y colectiva.*
- *Realizar sus labores con la calidad, esmero y cuidado apropiados.*
- *Respetar a todos sus compañeros y al personal directivo de la empresa, procurando ayudarlos en todo aquello que tienda al mejor desempeño de su trabajo.*
- *Mantener una actitud de diálogo con todos los miembros de la empresa: personal directivo y trabajadores.*
- *Guardar la lealtad y confidencialidad debidas respecto a los procesos productivos, administrativos y técnicos de la empresa en la que laboran.*
- *Abstenerse de obstaculizar la debida marcha de los procesos laborales.*
- *Considerar la participación sindical como un medio para hacer efectiva la defensa justa de los legítimos intereses de los agremiados.*¹⁴²

¹⁴² Sitio en internet <http://www.sips.gob.mx/index>
20/07/2002 16:40 (viñetas nuestras)

Los anteriores objetivos establecen aparentes nuevos deberes para los trabajadores, sin embargo todos ello por regla general casi absoluta son seguidos por cualquier trabajador, no solo mexicano, sino de cualquier parte del mundo, ya que en estos tiempos donde las oportunidades de trabajo son extremadamente escasas, prácticamente ningún trabajador se arriesga a perder su empleo al no mostrar un empeño absoluto en él, por lo contrario muchas veces renuncian tácitamente a los derechos que tienen consagrados en la legislación de nuestro país con tal agradar al patrón, que aprovechándose de tal situación realiza una explotación consentida por sus trabajadores.

En lo que respecta al último objetivo consistente en que los trabajadores deben considerar la participación sindical como un medio para hacer efectiva la defensa justa de los legítimos intereses de los agremiados, ya se señaló que esto es cada día más difícil, ya que los sindicatos de trabajadores están actualmente muy desprestigiados por su propio proceder.

La opinión pública considera que los sindicatos que no sirven a asociaciones políticas son sindicatos blancos que solo sirven a los patrones, y lamentablemente son pocos los sindicatos que se escapan de esta apreciación, por lo cual la convicción de los trabajadores en estas organizaciones es muy frágil, esta misma falta de credibilidad se aplica a los objetivos planteados para los sindicatos de trabajadores, que se considera deberán:

- *Conducirse apegados a derecho, con vocación de servicio y conforme a principios éticos en beneficio de sus asociados.*
- *Velar en todo momento por el mejoramiento y la defensa justa de los respectivos intereses de sus asociados.*
- *Mantener una actitud de diálogo, respeto, armonía y buena fe en todas las relaciones con su contraparte.*
- *En las revisiones salariales y contractuales, acordar remuneraciones y prestaciones que satisfagan las necesidades normales de un jefe de familia en lo material, social y cultural, y para proveer a la educación de sus hijos, teniendo siempre en cuenta la situación económica del país y de la empresa.*

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

- *En reconocimiento de la libertad de asociación, ceñirse siempre a conductas apegadas a derecho, a fin de evitar las confrontaciones ilegales por la titularidad de los contratos colectivos.*
- *Llevar a cabo las elecciones sindicales que correspondan, en un clima de armonía, respeto y con sentido democrático.*
- *Salvaguardar el patrimonio sindical para alcanzar plenamente los fines de la organización.*¹⁴³

Nuevamente se hace notar la redundancia en los "deberes" impuestos por la Nueva Cultura Laboral a las asociaciones sindicales, ya que los mismos están planteados en la ley laboral, por lo cual deben respetarse y cumplirse independientemente de que sean o no retomados por la clase empresarial y la cúpula obrera.

4.3.4 Posibles beneficios de la Nueva Cultura Laboral.

Del documento denominado Principios de la Nueva Cultura Laboral se desprende una serie de ideas a la cual se les considera como Beneficios de la Nueva Cultura Laboral.¹⁴⁴

- *Mayor participación en los mercados.*
- *Empleos mejor remunerados.*
- *Mayor rentabilidad de las empresas.*
- *Mejores condiciones de trabajo.*
- *Mejor capacitación y desarrollo.*
- *Mejor medio ambiente.*
- *Mejora continua de productos y servicios.*

Resulta importante advertir que dichos beneficios no pueden ser considerados como tales, ya que se trata de una apreciación a priori de la aplicación de la llamada Nueva Cultura Laboral, toda vez que estos beneficios han sido planteados desde el momento de la suscripción del documento, y lógicamente aun no se aplicaban los postulados de la nueva cultura, por lo cual no podía saberse aún si existirían beneficios por su aplicación.

¹⁴³ Idem. (véctas nuestras)

¹⁴⁴ Sitio en internet <http://www.stps.gob.mx/index2.htm> Tema: La Nueva Cultura Laboral 20/07/2002 16:40



Además hay que señalar que no se establece para que parte de las firmantes serían los beneficios obtenidos, y aunque esto puede inferirse de la sola lectura de los mismos cabe preguntarse: ¿por qué no se estableció una división de los "beneficios" al igual que en los llamados deberes que deben realizar los sectores productivos?

Por otra parte, los llamados beneficios de la Nueva Cultura Laboral que importan directamente a la clase trabajadora, no son más que los derechos elementales que deben gozar todos los trabajadores mexicanos, de acuerdo a la Constitución Política y a la Ley Federal del Trabajo, ya que es una obligación de los patrones proporcionar capacitación a sus trabajadores, las condiciones de trabajo deben ser adecuadas y nunca inferiores a lo que establece la ley, por lo cual fue redundante y aventurado establecer desde un principio los beneficios que podrían obtenerse con la aplicación de la Nueva Cultura Laboral, no son más que una simple declaración, es decir una mera "Manifestación del ánimo o de la intención."¹⁴⁵ la cual no vincula de manera obligatoria a los firmantes de la misma, salvo en lo que se ajuste a la legislación laboral vigente en nuestro país.

4.3.5 El discurso oculto en la Nueva Cultura Laboral.

Antes de entrar en el estudio del discurso manejado por la Nueva Cultura Laboral, se debe apuntar que la misma no constituye de ningún modo ley, y por lo mismo no es de observancia obligatoria, ya se abordó la forma en que nació este documento y difiere completamente con el proceso legislativo establecido en nuestra Constitución Política, por lo cual se reitera que no impone deberes y facultades a las partes más que en lo que se ajuste a las normas laborales.

Como ya se mencionó, desde la llegada de Carlos Abascal Carranza a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la Nueva Cultura Laboral ha recibido un fuerte impulso a través de diversos medios de comunicación, es común escuchar en la radio diversos promocionales que fomentan la idea de la

¹⁴⁵ Sitio en internet <http://buscon.rac.cs/diccionario/dmc.htm> Tema: Declaración 26/08/2003 1:20

Nueva Cultura Laboral, y también es usual que en los diversos centros de trabajo, en empresas privadas y sobre todo en la administración pública se encuentren carteles donde se pide a los trabajadores se ajusten a la Nueva Cultura Laboral.

Pero de lo que ha quedado plasmado antes, que la propuesta impulsada por el Secretario del Trabajo es redundante a lo ya establecido en la Ley Federal del Trabajo y por lo mismo es superflua, sin embargo esta sugerencia de la Secretaría del Trabajo para que la nueva cultura sea adoptada por todos los patrones, trabajadores y sindicatos sigue recibiendo mucho apoyo por parte del gobierno federal.

La Nueva Cultura Laboral no hace más que reiterar los derechos de los trabajadores y les exige a los mismos mayor sacrificio en aras de elevar la competitividad y la productividad de las empresas, todo esto en claro beneficio al patrón, que aunque se menciona debe remunerar mejor a sus empleados, no se establece como una obligación para él, por lo mismo se considera que esta tesis "... forma parte de toda una temática de las nuevas formas de explotación que se vienen estableciendo entre capital y trabajo bajo el nuevo ropaje de la reestructuración productiva que tiende a eliminar los espacios muertos dentro del proceso productivo. Con lo anterior se pretende elevar la tasa de explotación de los trabajadores, derivado de los cambios en el modelo de acumulación capitalista."¹⁴⁶

Con la Nueva Cultura Laboral se busca legitimar la neoexplotación laboral que sufren los trabajadores mexicanos desde hace ya varios años, así el sector empresarial vio en la firma del documento denominado Principios por una Nueva Cultura Laboral, la oportunidad de iniciar con una serie de cambios en el entorno laboral que concluirían con la disminución de los derechos obtenidos

¹⁴⁶ HUERTA JURADO, Javier. op. cit. en nota (140). p. 590.

por los trabajadores a lo largo de varios años de lucha, y gracias a que la jerarquía sindical participó con ellos en la elaboración del documento se han visto beneficiados en estos años posteriores a la firma del mismo.

De cualquier forma el trabajador sindicalizado, no percibe el apoyo de su sindicato ante estos cambios que plantea la tesis de la cultura laboral y se ve muchas veces presionado por el patrón para que cumpla con las exigencias de las empresas en las que laboran aún a costa de la implícita renuncia a sus derechos laborales, así estos postulados "... tienden a eliminar la rigidez en los puestos de trabajo, buscan el establecimiento de relaciones laborales polivalentes, modificando las formas de pago de los asalariados, haciendo uso intensivo y extensivo de la fuerza de trabajo."¹⁴⁷ Con la firma de los Principios de la Nueva Cultura Laboral no se hizo más que encubrir esta explotación que sufren los trabajadores de todo tipo en la vida moderna de nuestro país.

Existe la idea entre varios especialistas en la materia respecto a que la Nueva Cultura Laboral es uno de los pasos más significativos dados por el Gobierno Federal hacia la reforma de la actual Ley Federal del Trabajo, aunque esto no sea claramente expuesto por los que defienden esta teoría, lo cierto es que últimamente ha retomado fuerza la idea de la necesaria reforma a dicha ley, para que sea acorde a las circunstancias que hoy se viven.

4.4 El anteproyecto de la Ley Federal del Trabajo.

Resulta conveniente hacer la aclaración que si bien es cierto al inicio de este trabajo investigativo, se planteó estudiar el anteproyecto de la Ley Federal del Trabajo, el pasado 12 de Diciembre de 2002, se presentó ante la LVIII Legislatura de la Cámara de Diputados, una iniciativa de reformas a diversos artículos de la Ley Federal del Trabajo, producto de las discusiones y concesiones de los tres principales partidos políticos, por lo cual se estudiara

¹⁴⁷ Ibid. p. 592.

ese proyecto de iniciativa de reformas y no el anteproyecto como estaba planeado en un principio.

La globalización en que esta inmerso el mundo, involucra una dependencia mutua entre la totalidad de los países que conforman la comunidad internacional. En nuestro país los embates que sufre la economía nacional han obligado a la población a ajustar su frágil economía para hacer frente a las vicisitudes que acarrearán la falta de empleo y los salarios paupérrimos que actualmente tiene gran parte de la población.

Ante esta situación el sector empresarial y una parte del gobierno federal han impulsado la reforma a la Ley Federal del Trabajo con el propósito de adaptarla al cambiante mundo en que vivimos, sin embargo es incierto saber si los probables cambios que se den en la ley laboral impliquen necesariamente una mejoría en las condiciones de vida de los trabajadores.

4.4.1 Antecedentes del proyecto de iniciativa de reformas a diversos artículos de la Ley Federal del Trabajo.

Nuestra Constitución Política dio el primer gran paso en materia de derechos sociales al establecer como garantía social el derecho al trabajo, en su artículo 123 establece "Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil...", la cual la instauró como la Constitución Política más avanzada en su momento.

Al abrigo de esta garantía social, nuestro país ha contado con dos importantes legislaciones en materia laboral, la primera de 22 de Mayo de 1931, reglamentaria del artículo 123 Constitucional, y la segunda, que es la que nos rige actualmente publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1° de Abril de 1970, que es reglamentaria únicamente del apartado A del mencionado artículo 123.

La Ley Federal del Trabajo de 1970 ha sufrido constantes reformas, las cuales se han dado para mantenerla acorde a las circunstancias que se han presentado en su momento; así desde finales del siglo pasado se ha manifestado una corriente que plantea la necesidad de establecer otro tipo de reformas a la actual ley, diversas propuestas han sido planteadas, ya sea por asociaciones de trabajadores, por partidos políticos y por estudiosos de la materia, sin embargo ninguna ha prosperado, en este tenor el Presidente Vicente Fox Quesada en Marzo de 2001, apenas unos meses después de su toma de posesión afirmó que "para generar empleos de calidad es necesario reformar el marco legal vigente en esta materia (sic), porque ello, dijo, 'permitirá dar señales claras de que México disfruta de paz laboral'."¹⁴⁸

En este marco, aunque en un principio los partidos de oposición se oponían a la reforma laboral, como lo señaló en su momento Humberto Roque Villanueva, senador del PRI, que afirmó: "que no pasará una reforma laboral que dé marcha atrás a los derechos de los trabajadores."¹⁴⁹ el poder ejecutivo federal logró alcanzar un consenso entre diferentes organizaciones de trabajadores y políticas, con el objeto de presentar una propuesta de reforma a la Ley Federal del Trabajo.

Fruto de este consenso, el pasado 12 de Diciembre de 2002, el diputado Roberto Ruíz Angeles, a nombre de integrantes de los grupos parlamentarios del Partido Revolucionario Institucional, del Partido Acción Nacional y del Partido Verde Ecologista de México, presentó ante la LVIII Legislatura de la Cámara de Diputados, una iniciativa de reformas a diversos artículos de la Ley Federal del Trabajo, con lo cual se presentó el producto de las discusiones y concesiones de los tres partidos políticos.

¹⁴⁸ Sitio en Internet http://www.eluniversal.com.mx/pls/impreso/version_imprimir?id_noticia=48846&tabla=nacion_h
Tema: Necesaria, reforma laboral para generar empleos: Fox 20/12/2002 20:45

¹⁴⁹ Sitio en Internet http://www.eluniversal.com.mx/pls/impreso/version_imprimir?id_noticia=83258&tabla=nacion_h
Tema: No pasará la reforma laboral: PRI 20/12/2002 20:50

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

Esta iniciativa de reformas, también llamada por la opinión pública como "el proyecto Abascal" en alusión al Secretario del Trabajo y Previsión Social, desde su presentación ha recibido diversas críticas,¹⁵⁰ que la señalan como impulsora de cambios "agresivos" a la libertad y democracia sindical, a la contratación colectiva, a la huelga y promotora de la flexibilización laboral, además de levantarse otras voces que la consideran retrograda e impulsora del neoliberalismo.

Por el contrario, de las consideraciones de la iniciativa de reformas presentada, se desprende que el proyecto Abascal pretende justificarse mediante el siguiente argumento:

Ante los vertiginosos cambios de la economía, la producción y la competencia a escala nacional y mundial, así como también ante las profundas transformaciones que han ocurrido en la sociedad mexicana en términos poblacionales, de ingreso, de bienestar social y de participación ciudadana, resulta cada vez más necesario poner al día las normas laborales que rigen las relaciones entre empleadores y trabajadores en el país.

Generar un entorno laboral competitivo y justo es un reto que impone a los mexicanos la exigencia de contar con una legislación laboral que reafirme los principios de la libertad y el derecho al trabajo; que mantenga el objetivo de promover la justa retribución al trabajador garantizando un ingreso suficiente para él y su familia, y que considere la importancia de estimular de manera constante la actividad productiva, crear empleos y elevar la productividad y competitividad de las empresas que operan en el país.¹⁵¹

Ideas todas, manejadas desde un principio en los postulados de la Nueva Cultura Laboral, promovida igualmente por Carlos Abascal Carranza y que no son suficientes para convencer de la veracidad de las intenciones del Secretario del Trabajo.

¹⁵⁰ Sitio en Internet http://www.eluniversal.com.mx/pls/impreso/version_imprimir?id_notas=91815&tabla=nacion_h
Tema: UNT: agrade reforma laboral a sindicatos 25/01/2002 22:33

¹⁵¹ Sitio en Internet <http://gaceta.diputados.gob.mx/Gaceta/58/2003/ene/Anexo-I-20ene.html#Ini20030120LeyFedTra>
Tema: Gaceta Parlamentaria. Cámara de Diputados, número 1172. 31/01/2003 01:39

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

4.4.2 Reformas previstas referentes a los sindicatos de trabajadores.

A continuación se presentan las reformas de fondo propuestas a la Ley Federal del Trabajo en materia sindical, ya que hay varios artículos en los que se plantea una reforma de forma con el objeto de sustituir el término patrones por el de empleadores, lógicamente también hay propuesta de reforma al artículo 10 de la legislación laboral, donde se plantea la sustitución del vocablo patrón por el de empleador, estos artículos son los siguientes: 354, 355, 356 y 377.

En lo que respecta a las propuestas de reforma de fondo, se encuentran las siguientes:

Texto actual:

Artículo 357. Los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa.

Propuesta de reforma:

Artículo 357. Los trabajadores y los empleadores tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa.

Cualquier injerencia indebida será sancionada en los términos que disponga esta ley.

Comentario:

Se establece la posibilidad de sancionar a quien coarte el ejercicio de la libertad sindical en los términos que plantea la legislación laboral, es decir, en términos de lo dispuesto por el artículo 1002 de la Ley Federal del Trabajo, que señala la posibilidad de imponer multas "... por violaciones a las normas de trabajo no sancionadas en este Capítulo o en alguna otra disposición de esta Ley, (casos en que) se impondrá al infractor multa por el equivalente de 3 a 315 veces el salario mínimo general, tomando en consideración la gravedad de la falta y las circunstancias del caso.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Cuando la multa se aplique a un trabajador, ésta no podrá exceder al importe señalado en el último párrafo del artículo 21 Constitucional."

Texto actual:

Artículo 360. Los sindicatos de trabajadores pueden ser:

(...)

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

Propuesta de reforma:

Artículo 360. Los sindicatos de trabajadores pueden ser:

(...)

V. Se suprime.

Comentario:

Se suprime la fracción V, la cual desde el Capítulo pasado de este trabajo investigativo se consideró anacrónica.

Texto actual:

Artículo 361. Los sindicatos de patrones pueden ser:

- I. Los formados por patrones de una o varias ramas de actividades; y
- II. Nacionales, los formados por patrones de una o varias ramas de actividades de distintas Entidades Federativas.

Propuesta de reforma:

Artículo 361. Los sindicatos de empleadores pueden ser:

- I. Los formados por empleadores de una o varias ramas de actividades;



II. Nacionales, los formados por empleadores de una o varias ramas de actividades de distintas entidades federativas; y

III. Industriales, los formados por empleadores de la misma rama industrial en una o varias entidades federativas.

Comentario:

Se contempla la posibilidad de crear sindicatos industriales de patrones, lo cual es innecesario, toda vez que la figura del sindicato es poco recurrida por los patrones, que prefieren unirse en cámaras, asociaciones, etc.

Texto actual:

Artículo 364. Los sindicatos deberán constituirse con veinte trabajadores en servicio activo o con tres patrones, por lo menos. Para la determinación del número mínimo de trabajadores, se tomarán en consideración aquellos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida o dada por terminada dentro del período comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro del sindicato y la en que se otorgue éste.

Propuesta de reforma:

Artículo 364. Los sindicatos deberán constituirse con veinte trabajadores en servicio activo o con tres empleadores, por lo menos. Para la determinación del número mínimo de trabajadores, se tomarán en consideración aquellos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida, suspendida o dada por terminada dentro del periodo comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro del sindicato y la en que se otorgue éste.

Comentario:

Adecuadamente se considera tomar en cuenta para la determinación del número mínimo de trabajadores en la constitución de los sindicatos, aquellos cuya relación de trabajo este suspendida, esto en términos del artículo 42 de la

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

misma ley, solo que para este caso no debe contemplarse el término de treinta días, porque la propia naturaleza de las causas de suspensión puede provocar un tiempo mayor de suspensión de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón.

Texto actual:

Artículo 365. Los sindicatos deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local, a cuyo efecto remitirán por duplicado:

- I. Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva;
- II. Una lista con el número, nombres y domicilios de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patronos, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios;
- III. Copia autorizada de los estatutos; y
- IV. Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido la directiva.

Los documentos a que se refieren las fracciones anteriores serán autorizados por el Secretario General, el de Organización y el de Actas, salvo lo dispuesto en los estatutos.

Propuesta de reforma:

Artículo 365. Los sindicatos deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local, a cuyo efecto remitirán por duplicado, manifestando bajo protesta de decir verdad que son veraces los documentos siguientes:

- I. Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva;

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

II. Una lista con el número, nombres y domicilios de sus miembros y con el nombre y domicilio de los empleadores, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios;

III. Copia autorizada de los estatutos; y

IV. Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido la directiva.

Todas las copias deberán estar autorizadas por las personas facultadas en los estatutos.

A falta de alguno de los documentos a que se refieren las fracciones anteriores, el registrador requerirá al solicitante a fin de que subsane dicha omisión en un término no mayor a treinta días. Transcurrido dicho término sin que se exhiban los documentos requeridos, se tendrá por no hecha la solicitud de registro.

Comentario:

Este artículo se puede ver afectado por varias reformas entre las que se encuentra la manifestación de protesta de decir verdad de la veracidad de los documentos necesarios para el registro de los sindicatos; además de que dichos documentos deben estar autorizados por personas facultadas en los estatutos, situación de carácter muy similar al texto de la actual ley; también se agrega una especie de prevención para el caso de que el solicitante del registro omita presentar algún documento, caso en el cual éste debe subsanar la omisión en un plazo de treinta días so pena de tener por no hecha la solicitud de registro.

Texto actual:

Artículo 368. El registro del sindicato y de su directiva, otorgado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o por las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, produce efectos ante todas las autoridades.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Propuesta de reforma:

Artículo 368. El registro del sindicato y de su directiva, otorgado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o por las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, produce efectos ante todas las autoridades y ante terceros.

Comentario:

Se agregan los terceros en la categoría de personas ante los cuales produce efectos el registro sindical, al no especificar quienes son los terceros se entiende que por no haber sido incluidos en el universo de las autoridades pueden ser cualquier otra persona física o moral, es decir: particulares, asociaciones civiles, organismos no gubernamentales, otros sindicatos, etcétera.

Texto actual:

Artículo 369. El registro del sindicato podrá cancelarse únicamente:

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

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

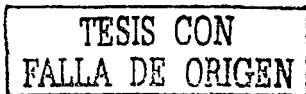
Propuesta de reforma:

Artículo 369. El registro del sindicato podrá cancelarse únicamente:

(...) y

- III. Por no haber cumplido, en el término de un año, con las obligaciones establecidas en las fracciones II y III del artículo 377, así como por dejar de solicitar la revisión integral de los contratos colectivos de trabajo durante dos veces consecutivas.

(...)



Comentario:

Se considera totalmente contradictorio este artículo con el artículo 377 al que hace mención, ya que el mencionado artículo 377 en sus fracciones II y III establece obligaciones que deben cumplir los sindicatos en términos temporales de diez días y seis meses, y la propuesta del artículo 369 amplía este término en casi un año y en seis meses respectivamente, por lo cual se considera inadecuada esta propuesta de reforma o al menos susceptible de una mejor redacción.

Propuesta de reforma:

Artículo 369-Bis. La Junta correspondiente conocerá de la cancelación de registro a solicitud de:

- I. El propio sindicato; y
- II. Toda persona con interés jurídico.

Comentario:

Se propone la adición del artículo 369-bis, el cual especifica que personas pueden solicitar la cancelación del registro sindical, señalando al propio sindicato y a toda persona con interés jurídico el cual se sobreentiende debe acreditarse al solicitar la cancelación del sindicato.

Propuesta de reforma:

Artículo 371. Los estatutos de los sindicatos contendrán:

(...)

III-Bis. Radio de acción;

(...)

IX. Procedimiento para la elección de la directiva y número de sus miembros, que podrá ser mediante voto secreto o votación directa;

Comentario:

Se propone agregar la fracción III-Bis, en la cual se especificara en los estatutos de los sindicatos el radio de acción de los mismos, situación que no presenta un fin práctico, ya que el mismo se infiere del registro que se haga ya sea en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal o en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los casos de competencia local.

La propuesta referida, para que en los estatutos sindicales se establezca que el procedimiento para la elección de la directiva y sus miembros pueda ser mediante voto secreto o votación directa, es reprobable, ya que en caso de votación directa los votos de los afiliados pueden ser sujetos a todo tipo de presiones, violencia y puede prestarse a innumerables fraudes.

Texto actual:

Artículo 373. La directiva de los sindicatos debe rendir a la asamblea cada seis meses, por lo menos, cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio sindical. Esta obligación no es dispensable.

Propuesta de reforma:

Artículo 373. La directiva de los sindicatos, en los términos que establezcan sus estatutos, deberá rendir a la asamblea cada seis meses, por lo menos, cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio sindical. Esta obligación no es dispensable.

Comentario:

Se propone que la rendición de cuantas se haga según los términos establecidos en los estatutos, lo cual es irrelevante porque al estar dichos términos establecidos en los mismos, deben ser observados necesariamente por los sindicatos.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Texto actual:

Artículo 380. En caso de disolución del sindicato, el activo se aplicará en la forma que determinen sus estatutos. A falta de disposición expresa, pasará a la federación o confederación a que pertenezca y si no existen, al Instituto Mexicano del Seguro Social.

Propuesta de reforma:

Artículo 380. Los bienes del sindicato son los que integran su patrimonio. En caso de disolución, si no hay disposición expresa en los estatutos, aquéllos pasarán al patrimonio de la federación a la que pertenezca y, a falta de ésta, a la confederación a la cual estén agremiados.

Si los estatutos determinan que los bienes se repartirán entre los agremiados, se entiende por éstos a quienes estén en activo hasta un año antes de la disolución.

La representación del sindicato subsistirá para el solo efecto de entrega, reparto, liquidación o venta de los bienes; sin embargo, podrá revocarse si así lo determina la mayoría de los ex trabajadores con derecho al reparto.

Comentario:

Se proponen reformas a la manera de liquidar los bienes del sindicato en caso de disolución del mismo, contempla que los agremiados incluirán a las personas que estén en activo hasta un año antes de la disolución y que la representación sindical subsistirá para la administración de los bienes salvo que haya oposición de los agremiados.

Se observa que la gran mayoría de las reformas propuestas en materia sindical no tienen gran trascendencia, salvo la que se refiere a la votación directa para elegir a la directiva sindical y a sus miembros, reforma que puede repercutir gravemente en el animo de los afiliados a los sindicatos, los mismos que desde hace varios años carecen de confianza en las organizaciones

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

sindicales, confianza que se vería aun más afectada con una reforma a la legislación de tal magnitud, por lo cual debemos esperar que la misma no prospere para que no afecte y perjudique más a los ya de por sí desprestigiados sindicatos.

4.5 La renovación sindical.

Sin lugar a dudas los sindicatos de trabajadores cuando cumplen realmente con sus funciones constituyen un instrumento idóneo para que los trabajadores cuenten con mejores empleos, bien remunerados, con mejores condiciones de trabajo y que esto repercuta necesariamente en mejorar su nivel de vida y el de sus familias, sin embargo como se ha visto anteriormente, los sindicatos de trabajadores padecen una serie de contrariedades que les están motivando un paulatino desacreditamiento ante la opinión pública, y lo que es más grave todavía, la pérdida de la confianza de los trabajadores mexicanos.

En este orden de ideas, Roberto Charis Gómez¹⁵² señala la existencia de factores sobresalientes que a su juicio han provocado la descomposición de los sindicatos: "... ausencia de legitimación, credibilidad, coherencia, poder de representatividad, de organización, de convocatoria y, por supuesto, la eternización de los líderes en sus puestos, provocando finalmente un divorcio entre directiva y representados, así como una incapacidad de la dirigencia para una actuación sindical acorde con el difícil tiempo que hoy se vive."

Tal como se ha apuntado precedentemente en este trabajo de investigación, la suma de los factores que el citado autor ha mencionado no han hecho más que contribuir a desgastar prontamente la imagen de los sindicatos de trabajadores en México.

¹⁵² CHARIS GÓMEZ, Roberto. Op. Cit. en nota (1).



Por tal motivo, es necesario que la sociedad completa invierta sus energías en lograr establecer medios para la renovación de los sindicatos de trabajadores en nuestro país, ya que es un trabajo que nos compete a todos, porque todos en algún momento hemos sido trabajadores, y por lo tanto se requiere que existan sindicatos fuertes, capaces de defender los derechos laborales que con tanto esfuerzo han sido plasmados en nuestra Constitución Política y en la Ley Federal del Trabajo.

4.5.1 El pleno respeto a las normas laborales.

De conformidad con el artículo 123 Constitucional el Congreso de la Unión es competente para expedir leyes sobre el trabajo, la Ley Federal del Trabajo reglamentaria del apartado "A" del mencionado artículo constitucional, se considera de observancia general en toda la República, además de que se estima de orden público, por lo cual no produce efectos legales las estipulaciones que en contrario se establezcan.

Además, en las relaciones de trabajo también son aplicables los tratados internacionales aprobados en los términos del artículo 133 constitucional, los cuales son aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que benefician al trabajador, en este caso el tratado que más interesa al objeto de investigación de este trabajo es el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación.

Sin embargo, por todos es conocido que las normas laborales en México lamentablemente no son respetadas y observadas como obligatoriamente tiene que ser. Así vemos por mencionar solo un ejemplo que en la actualidad la duración máxima de las jornadas de trabajo ya no se respeta y los patrones obligan a sus trabajadores a laborar más allá de los términos legales, circunstancia que los trabajadores se ven obligados a realizar ya que ante la falta de empleo no les queda de otra más que someterse a los designios

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

del patrón; lo cual esta en franca contravención a los postulados manejados por el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, y por ende quebranta al marco jurídico mexicano.

La falta de cumplimiento de las normas de trabajo y por consecuencia los excesos que los patrones cometen en contra de sus trabajadores constituyen uno de los retos que los sindicatos de trabajadores deben enfrentar. Es importante recordar que los sindicatos de trabajadores buscan el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de sus afiliados, y por lo tanto una de sus premisas es lograr el cumplimiento de la ley, con lo cual se daría un paso adelante para lograr la justicia social entre patrones y trabajadores.

4.5.2 El pleno respeto a los principios sindicales.

En el cuerpo de este trabajo ya quedaron establecidos los principios sindicales, los cuales son:

- Principio de democracia,
- Principio de autonomía,
- Principio de pluralidad y
- Principio de libertad sindical.

Al haber sido ya explicados estos principios en el capítulo anterior sólo hay que concretarse a establecer la necesidad del pleno respeto de los mismos por parte de las autoridades del trabajo, de los patrones y por supuesto de los trabajadores.

Hay que tener presente que lo principios sindicales encuentran su fundamento tanto en la legislación interna de nuestro país, como en el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, las conductas de los partícipes

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

laborales apegadas a los mismos "garantizarán la existencia de un sindicalismo plural, democrático y autónomo, dispuesto a vivir y actuar con libertad. Ese debe ser el futuro y la aspiración del sindicalismo mexicano."¹⁵³ Aspiración que solo podrá ser alcanzada mediante el concurso y el compromiso de todos, para lograr así la recuperación del correcto proceder de los sindicatos de trabajadores.

4.5.3 Modificación a las estructuras sindicales

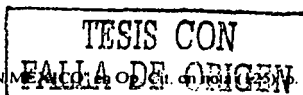
La actualidad de nuestro país y el entorno laboral que se presenta exige un cambio positivo en la estructura de los sindicatos de trabajadores, no se buscan cambios que afecten o disminuyan la fuerza de los mismos, sino que se deben plantear cambios que fortalezcan a los sindicatos en su esfuerzo por defender los derechos laborales de los trabajadores.

Las asociaciones sindicales deben presentar una nueva estructura, la cual según la opinión de especialistas en asuntos laborales debe ser:¹⁵⁴ *Humanista, plural, que vele por la justicia social, ética, integradora, solidaria, participativa, democrática, autónoma e independiente*; esto con la idea de que mediante el trabajo de los sindicatos se alcance una sociedad justa, humana, libre democrática y solidaria, tal como es la aspiración de todos.

Ante el embate de las ideas planteadas por la Nueva Cultura Laboral y su amenazadora táctica que pretende hacer renunciar tácitamente a los trabajadores de los derechos obtenidos, es importante que los sindicatos de trabajadores se fortalezcan para hacer frente a las ideas empresariales que proceden del ejecutivo federal y por supuesto de los mismos empresarios y esto solo se lograra mediante el establecimiento de prácticas más democráticas al interior de los sindicatos.

¹⁵³ Ibid. p. 56.

¹⁵⁴ PAZ ZARZA, Javier. "EL SINDICALISMO EN MÉXICO". Op. Cit. p. 125.



4.5.4 Implementación de sistemas de elección de representantes y el principio de no reelección.

Es necesario que la democracia se haga presente en los sindicatos de trabajadores, en opinión del maestro José Davalos, "Es impostergable el cambio de rostro de los sindicatos; necesitan presentar una fisonomía democrática a los trabajadores y a la sociedad. Ese esfuerzo se sostiene en tres recios pilares: toma de decisiones, las pequeñas y las grandes, con el respaldo a de la mayoría de los trabajadores; elección confiable y transparente de los representantes de los empleados y renovación periódica de las directivas sindicales."¹⁵⁵ Esto es, que aunque en opinión de muchos autores los sindicatos estén separados de la democracia, ésta pueda nacer o en su caso fortalecerse para que las asociaciones de trabajadores sean acordes con la nueva dinámica del país y su nascente democracia.

Los sindicatos de trabajadores en nuestro país deben ceñirse a los principios de representatividad, de democracia y de no reelección de sus secretarios generales, en similitud de nuestro sistema de gobierno el cual esta fundamentado también en estos principios, de conformidad con los artículos 40 y 83 constitucionales; es importante que se de esta situación para que los sindicatos recuperen paulatinamente la confianza que se tenía anteriormente en ellos, toda vez que las instituciones no democráticas han perdido fuerza en estos últimos tiempos.

En lo sindicatos democráticos deben participar activamente todos aquellos afiliados al mismo, no debe haber ningún tipo de discriminación a mujeres, personas de edad avanzada, con diferente orientación política, de diferente condición social, etcétera, ya que estas posturas solo contribuyen a que la falta de seguridad en las instituciones sindicales se haga más patente. Es necesario "Modificar los sistemas de elección de representantes, ventilar y

¹⁵⁵ DAVALOS, José. TÓPICOS LABORALES. Segunda ed., Editorial Porrúa. México. 1998. p. 288

reestructurar las organizaciones de los trabajadores. Es necesaria la incorporación de los jóvenes y de las mujeres a las directivas sindicales. Estas actitudes son básicas para dar credibilidad a las dirigencias.¹⁵⁶

Solamente con la apertura de los sindicatos a las ideas más democráticas podrán hacer frente a los embates que seguirán sufriendo por parte de empresarios y de funcionarios afines al capital, para los cuales la situación del trabajador mexicano es irrelevante en comparación con sus ambiciones personales, el sindicato debe cumplir con los fines que les encomienda la Ley Federal del Trabajo, y así lograr alcanzar los postulados más importantes de dicha ley: conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.

¹⁵⁶ Ibid. p. 289

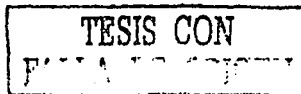
TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CONCLUSIONES

Primera: La libertad de asociación en sentido genérico, constituye uno de los derechos más importantes del hombre, la extensión de esta facultad es tan amplia que abarca la libertad de todo ciudadano para asociarse, independientemente del fin deseado, lo cual permite a los miembros de la comunidad que se asocien alcanzar un objetivo que por su naturaleza no podrían alcanzar por separado, siempre y cuando este objetivo sea lícito. En este tenor, hay que tener presente que la asociación de los trabajadores integra un apartado especial en lo que a libertad de asociación se refiere, ya que al ser un grupo históricamente agraviado, muchas de sus conquistas laborales las han conseguido gracias a la unión de los mismos, por lo cual no puede concebirse a la lucha de los trabajadores sin la libertad de asociación.

Segunda: Dentro de los principios sindicales, la libertad sindical está plenamente reconocida en la Ley Federal del Trabajo la cual señala que los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa. Al igual que en el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, sin embargo la misma se ve flagrantemente vulnerada por la cláusula de exclusión vigente en la Ley Federal del Trabajo, y en la casi totalidad de los contratos colectivos de trabajo, mediante la cual se plantea la posibilidad de que el patrón admita exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante, hecho que obliga a quien desee laborar en una determinada empresa, que cuente con un contrato colectivo firmado con determinado sindicato, a pertenecer a dicha asociación profesional.

Situación igual de grave a la que se presenta con la cláusula de exclusión por separación, donde se viola la libertad sindical cuando se establece en el contrato colectivo que el patrón separará del trabajo a los



miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante, por lo cual se concluye que mientras no se suprima de nuestra Ley Federal del Trabajo la posibilidad de establecer en los contratos colectivos la cláusula de exclusión, no existirá la plena libertad de ingresar o dejar de pertenecer a una asociación profesional.

Tercera: Una aspiración de los sindicatos de trabajadores en nuestro país es alcanzar el principio de democracia en su interior, nuestro sistema de gobierno está fundamentado también en el citado principio de acuerdo a que "Es voluntad del pueblo constituirse en una República representativa, democrática...", por lo cual al menos en teoría la democracia se ve reflejada en diferentes aspectos de la vida nacional. Sin embargo, al igual que en el común de las situaciones que se desarrollan en nuestra nación, la democracia dentro de los sindicatos sigue siendo una aspiración difícil de alcanzar, ya que ésta actualmente se encuentra ausente; en nuestra nación donde el régimen de gobierno democrático es demasiado endeble aún, los sindicatos de trabajadores pueden convertirse, si se implementan mecanismos transparentes en su organización y en su estructura, en asociaciones ejemplares para la nación mexicana.

Cuarta: En su mayoría, los sindicatos de trabajadores en nuestro país no cumplen con los fines que se les señalan en la Ley Federal del Trabajo y mucho menos con los que idealmente deberían alcanzar en beneficio de sus asociados. La búsqueda del estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de sus asociados, y la demanda del bienestar físico, social y psicológico del trabajador y de su familia, son anhelos todavía difíciles de alcanzar por el común de la clase laborante en nuestro país, la cual desea al ser miembro de alguna organización sindical, lograr obtener mejores salarios, un empleo

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

estable, mayores prestaciones, un trato digno en sus relaciones laborales y sobre todo, otorgarle seguridad a su familia.

Quinta: Los sindicatos de trabajadores, federaciones y confederaciones han perdido mucha de la credibilidad con la que pudieron contar en caso de haber realizado un desempeño correcto de sus funciones, esto se debe sobre todo a la política desarrollada por los llamados sindicatos, federaciones y confederaciones oficiales, además de las actitudes de algunos secretarios generales de sindicatos que antes que buscar el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de los trabajadores se ocupan por sus intereses particulares, circunstancia que ha quedado plasmada con las diversas declaraciones de líderes sindicales y que oportunamente se hicieron notar en el cuerpo de este trabajo investigativo.

Con estas demostraciones de interés en lograr beneficios personales, lo único que han logrado es aumentar la desconfianza de los trabajadores sindicalizados y de los que no pertenecen a ningún sindicato, así como de la sociedad en general, por lo cual se debe evitar cualquier intromisión activa de los líderes sindicales en las asociaciones políticas, al menos mientras estén en sus cargos dentro de los sindicatos.

Sexta: La Nueva Cultura Laboral, ha sido promovida desde mediados de la década pasada por el actual Secretario del Trabajo y Previsión Social, Carlos Abascal Carranza, a decir de sus principales impulsores tiene por objeto cambiar la realidad laboral del trabajador mexicano, con el fin alcanzar el objetivo empresarial propuesto, consistente en lograr un incremento en la productividad de los trabajadores y mejorar las relaciones laborales, sin embargo no deja de ser una mera declaración de principios, que manifiesta,

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

como ya quedo plasmado en este trabajo de investigación, una tendencia a favor de los intereses empresariales.

La misma es de observancia obligatoria sólo en lo que se apegue a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo, no obstante la puesta en practica de la Nueva Cultura Laboral, en el ambiente laboral en el que se desenvuelve el trabajador mexicano, puede acarrear constantes violaciones a la ley, ya que entre el sector laborante en nuestro país impera por lo general un desconocimiento de sus derechos laborales, y la aplicación de los principios ya señalados favorecedores del sector patronal, en la búsqueda de mejorar la producción de los trabajadores, implica una probable cadena de violaciones a los derechos de los trabajadores.

Séptima: Los beneficios plasmados en el documento donde se celebro la Nueva Cultura Laboral, que presumiblemente obtendría la clase trabajadora, son tan sólo la reiteración de los derechos elementales que deben gozar todos los trabajadores, por lo cual es de suma importancia que los sindicatos de trabajadores logren efectivamente los objetivos que les marca la Ley Federal del Trabajo, para que de esta manera puedan hacer frente a los intereses del sector empresarial, que históricamente ha buscado beneficiarse aun a costa del sacrificio de los derechos de sus trabajadores.

Octava: Con la aplicación de la Nueva Cultura Laboral, el sector empresarial y una parte del sector oficial encabezado por el actual Secretario del Trabajo, buscan legitimar las nuevas formas de explotación laboral que padecen los trabajadores mexicanos desde hace ya varios años.

El sector empresarial encontró en la firma del documento denominado Principios por una Nueva Cultura Laboral, la oportunidad de iniciar con una

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

serie de cambios en el entorno laboral que amenazan con llegar a la disminución de los derechos obtenidos por los trabajadores a lo largo de varios años de lucha, y gracias a que la ilegítima jerarquía sindical participó con ellos en la elaboración del documento y a que uno de los principales dirigentes empresariales se encuentra a la cabeza de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, se acentúa mayormente el riesgo ya señalado para los trabajadores.

Novena: La iniciativa de reformas a diversos artículos de la Ley Federal del Trabajo presentada ante la LVIII Legislatura de la Cámara de Diputados, no implica mayores cambios en lo que a la organización y estructura sindical se refiere, con la mencionada iniciativa de reformas no se buscan mayores beneficios ni apertura democrática en los sindicatos de trabajadores en México, solo se presentan modificaciones de forma, mas no cambios que realmente benefician a las asociaciones de trabajadores en nuestro país.

Pero sobresale la propuesta referente a que en los estatutos sindicales se establezca que el procedimiento para la elección de la directiva y sus miembros pueda ser mediante voto secreto o votación directa, la cual es reprochable, ya que en caso de votación directa los votos de los afiliados pueden ser sujetos a todo tipo de presiones y violencia, por lo cual, cualquier tipo de elección dentro de los sindicatos debe darse mediante el voto secreto y nunca mediante votación abierta.

Décima: Cuando las asociaciones de trabajadores no se ajustan a los principios a los que habitualmente deben apegarse, no cumplen o dejan de cumplir con los objetivos que le marca la ley, no satisfacen o dejan de satisfacer los fines para los cuales fueron ideadas y plasmadas en un cuerpo legal; puede hablarse validamente que dichas asociaciones están en crisis, tal es el caso de los sindicatos de trabajadores en nuestro país, los cuales no se ajustan a los

TESIS CON

principios sindicales señalados por la doctrina y han dejado, en el común de los casos, de cumplir con los objetivos y satisfacer los fines que les señala la ley.

Esto implica una grave incertidumbre en las perspectivas de los trabajadores, que ante el embate de las nuevas o renovadas ideas empresariales para obtener mayor producción en las empresas, se ven desprotegidos ante la ausencia de sindicatos fuertes, capaces de hacer frente a la deshumanización, que por su propia naturaleza esta presente, en las relaciones trabajador - empresario, pero que aumenta día con día.

Decimoprimer: La pretendida reforma a la Ley Federal del Trabajo y el impulso a la Nueva Cultura Laboral, ante una organización sindical que actúe en forma ilegítima y en consecuencia no busque la verdadera defensa de los derechos de sus representados, así como tampoco el estudio y el mejoramiento de sus condiciones de trabajo, únicamente propiciarían un mayor beneficio a los empresarios, los cuales en caso de darse las mencionadas reformas y el desarrollo de la Nueva Cultura Laboral incrementarían sus ganancias y aumentarían la explotación que ya sufren actualmente los trabajadores.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

BIBLIOGRAFÍA

1. **ALONSO OLEA, Manuel.** DERECHO DEL TRABAJO. Décimo octava ed., Editorial Civitas. España. 2000
2. **BAILÓN VALDOVINOS, Rosalío.** LEGISLACIÓN LABORAL. Quinta reimpresión, Editorial Limusa. México. 1992
3. **BENSUSAN AREOUS, Graciela.** LAS RELACIONES LABORALES Y EL TRATADO DE LIBRE COMERCIO. Grupo Editorial Miguel Angel Porrúa. México. 1992
4. **BIDART CAMPOS, Germán J.** EL PODER. Editorial Ediar. Argentina. 1985
5. **BUEN LOZANO, Nestor de.** DERECHO DEL TRABAJO. TOMO II. Décima tercera ed., Editorial Porrúa. México. 1999
6. **BURGOA ORIHUELA, Ignacio.** LAS GARANTÍAS INDIVIDUALES. Vigésimo cuarta ed., Editorial Porrúa. México. 1992
7. **CABANELLAS, Guillermo.** TRATADO DE DERECHO LABORAL. t. I. vol. 1. Parte general. Tercera ed., Editorial Heliasta. Argentina. 1987.
8. **CAVAZOS FLORES, Baltasar.** 40 lecciones de derecho laboral. Octava ed., Editorial Trillas. México. 1994
9. **CLIMÉNT BELTRÁN, Juan B.** DERECHO SINDICAL. Editorial Esfinge. México. 1994
10. **CUEVA, Mario de la.** EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. Tomo II. Octava ed., Editorial Porrúa. México. 1995
11. **CHARIS GÓMEZ, Roberto.** ESTUDIOS DE DERECHO DEL TRABAJO. Editorial Porrúa. México. 1997
12. _____ REFLEXIONES JURÍDICO LABORALES. Editorial Porrúa. México. 2000
13. **DAVALOS, José.** TÓPICOS LABORALES. Segunda ed., Editorial Porrúa. México. 1998
14. **GARCÍA MAYNEZ, Eduardo.** INTRODUCCIÓN AL ESTUDIO DEL DERECHO. Cuadragésimaquinta ed., Editorial Porrúa. México. 1993

15. **GUERRERO, Euquerio.** MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO. Vigésima ed., Editorial Porrúa. México. 1998
16. **LASTRA LASTRA, José Manuel.** DERECHO SINDICAL. Tercera ed., Editorial Porrúa. México. 1999
17. **LEAL, Juan Felipe. et. al.** LA CLASE OBRERA EN LA HISTORIA DE MÉXICO. DEL ESTADO LIBERAL A LOS INICIOS DE LA DICTADURA PORFIRISTA. Segunda ed., Editorial. Siglo veintiuno editores. México. 1981
18. **MARJORIE RUTH, Clark.** LA ORGANIZACIÓN OBRERA EN MÉXICO. Tercera reimpresión. Editorial ERA. México. 1984
19. **MATEOS, Agustín.** COMPENDIO DE ETIMOLOGÍAS GRECOLATINAS DEL ESPAÑOL. Vigésima segunda ed., Editorial Esfinge. México. 1985
20. **REYNA, José Luis. et. al.** TRES ESTUDIOS SOBRE EL MOVIMIENTO OBRERO EN MÉXICO. El Colegio de México. México. 1976
21. **RUÍZ DE CHAVEZ, Arturo.** EL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO. s.e., s.a., s.f.
22. **SANTOS AZUELA, Héctor.** DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO. Segunda ed., Editorial Porrúa. México. 1999
23. **SCHUSTER, Dieter.** EL MOVIMIENTO SINDICAL ALEMÁN. tr. Roberto Ampuero. Editorial Friedrich-Ebert-Stiftung. República Federal de Alemania. 1985
24. **SILVA HERZOG, Jesús.** BREVE HISTORIA DE LA REVOLUCIÓN MEXICANA. LA ETAPA CONSTITUCIONALISTA Y LA LUCHA DE FACCIÓNES. Segunda ed., Cuarta reimpresión. Fondo de Cultura Económica. México. 1984
25. BREVE HISTORIA DE LA REVOLUCIÓN MEXICANA. LOS ANTECEDENTES Y LA ETAPA MADERISTA. Segunda ed., Cuarta reimpresión. Fondo de Cultura Económica. México. 1984
26. **SOTO CERBÓN, Juan.** TEORÍA GENERAL DEL DERECHO DEL TRABAJO. Editorial Trillas. México. 1992

HEMEROGRAFÍA

1. **ARRIETA CENICEROS, Lorenzo.** "LAS PROSPECTIVAS DE LA RELACIÓN DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES CON EL ESTADO

MEXICANO.EL FUTURO DEL CORPORATIVISMO" en Revista Estudios Políticos, número 26, Sexta época, México, 2001

2. **BROWN CESAR, Javier.** "EL SINDICALISMO CORPORATIVO EN LA ENCRUCIJADA" en Revista Bien Común y Gobierno. Año 3. Número 35. Octubre 1997. México. D.F.
3. **HUERTA JURADO, Javier.** "NUEVA CULTURA LABORAL Y RESPUESTA SINDICAL" en revista Alegatos. Número 34. 1996. UAM Azcapotzalco. México. D.F.
4. **MOCTEZUMA BARRAGAN, Javier.** "LA POLÍTICA LABORAL Y LAS PERSPECTIVAS DE REFORMAR A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO" en Revista de Investigaciones Jurídicas. Escuela Libre de Derecho. Año 25. Número 25. México. D.F. 2000
5. **SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL "LA NUEVA CULTURA LABORAL 1995 – 2000"** Editada por la Secretaria del Trabajo y Previsión Social. (s.f.) (s.l.i.) (s.a.)

DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS

1. **ABERCOMBRIE, Nicholas, et. al.** DICCIONARIO DE SOCIOLOGIA. Editorial Catedra. España. 1986
2. **BERLIN VALENZUELA, Francisco** (Coordinador), DICCIONARIO UNIVERSAL DE TÉRMINOS PARLAMENTARIOS, Serie II, Volumen I, Tomo I. Instituto de Investigaciones Legislativas. México. 1997
3. **BURGOA ORIHUELA, Ignacio.** DICCIONARIO DE DERECHO CONSTITUCIONAL, GARANTÍAS Y AMPARO. Tercera ed. Editorial Porrúa. México. 1992
4. **DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA.** Editorial Espasa. España. 1993
5. **DICCIONARIO JURÍDICO 2000.** Desarrollo Jurídico Copyright 2000. DJ2K – 699
6. **DICCIONARIO JURÍDICO MEXICANO.(A-CH).** Décima quinta ed., Editorial Porrúa. México. 2001
7. **DICCIONARIO JURÍDICO MEXICANO. (P-Z).** Editorial Porrúa. México. 1988

8. **ENCICLOPEDIA DE LAS CIENCIAS SOCIALES. LA POLÍTICA.** Editorial Asuri de Ediciones. España. 1983.
9. **ENCICLOPEDIA DE LAS CIENCIAS SOCIALES. LA SOCIOLOGÍA.** Segunda ed., Editorial Asuri de ediciones. España. 1988
10. **ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMEBA. TOMO III.** (Clau-Cons). Editorial Bibliográfica Argentina. Argentina. 1967
11. **GARRONE, José Alberto.** DICCIONARIO JURÍDICO ABELEDO PERROT. Tomo I, A-D. Argentina. s.a
12. **GRAN ENCICLOPEDIA LAROUSSE.** Tomo 9. Décimo quinta reimpresión de la primera ed., Editorial Planeta. España. 1980
13. **NUEVO DICCIONARIO JURÍDICO MEXICANO.** (I-O). Editorial Porrúa. México. 2001
14. **PRATT FAIRCHILD, Henry.** DICCIONARIO DE SOCIOLOGIA. Segunda reimpresión. Fondo de Cultura Económica. 1987.
15. **SERRA ROJAS, Andrés.** DICCIONARIO DE CIENCIA POLÍTICA. Tomo I. Editorial Más Actual Mexicana de Ediciones. México. 1997

LEGISLACIÓN

1. **CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.** Editorial Sista, [s.e.] México, 2002.
2. **LEY FEDERAL DEL TRABAJO** Agenda Laboral. Editorial Ediciones Fiscales ISEF. Octava ed., México 2002.

OTRAS FUENTES

1. **ESTATUTOS QUE RIGEN A LA CONFEDERACIÓN REVOLUCIONARIA DE OBREROS Y CAMPESINOS.** Editorial CEHSMO. México. 1976
2. Sitio en internet <http://buscon.rae.es/diccionario/drae.htm> Tema: Declaración 26/08/2003 1:20

3. Sitio en internet:
[http://www.eluniversal.com.mx/pls/impreso/version_imprimir?id_nota=96364
&tabla=nacion_h](http://www.eluniversal.com.mx/pls/impreso/version_imprimir?id_nota=96364&tabla=nacion_h) Tema: Niega Rodríguez Alcaine fractura priista por pluris.
10/05/2003 17:20
4. Sitio en Internet
[http://www.eluniversal.com.mx/pls/impreso/version_imprimir?id_nota=48846
&tabla=nacion_h](http://www.eluniversal.com.mx/pls/impreso/version_imprimir?id_nota=48846&tabla=nacion_h) Tema: Necesaria, reforma laboral para generar empleos:
Fox 20/12/2002 20:45
5. Sitio en internet:
[http://www.eluniversal.com.mx/pls/impreso/version_imprimir?id_nota=46704
&tabla=ciudad_h](http://www.eluniversal.com.mx/pls/impreso/version_imprimir?id_nota=46704&tabla=ciudad_h) Tema: Confronta el Metro a AMLO y Madrazo
10/12/2002 20:49:35
6. Sitio en Internet <http://gaceta.diputados.gob.mx/Gaceta/58/2003/ene/Anexo-I-20ene.html#Ini20030120LeyFedTra> Tema: Gaceta Parlamentaria.
Cámara de Diputados, número 1172. 31/01/2003 01:39
7. Sitio en internet: <http://www.oit.org.mx/convmex.htm> Centro de información
y documentación PIT México. 18/08/2003 20:11
8. Sitio en internet: www.oit.org.mx Tema: Convenio sobre la libertad sindical y
la protección del derecho de sindicación, 1948. 01/09/2002. 14:50
9. Sitio en internet: <http://www.stps.gob.mx> Tema: La Nueva Cultura Laboral.
02/09/2002. 23:45 p.m.
10. Sitio en internet: <http://www.stps.gob.mx/index2.htm> Tema: La Nueva
Cultura Laboral. 02/09/2002. 23:40

V. C. B.
M. R.