



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

IMPORTANCIA SOCIAL DE LOS MEDIOS DE CONTROL CONSTITUCIONAL EN MÉXICO

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

MANUEL FEDERICO LARRAINZAR GUERRA

ASESOR: DR. GERARDO VALENTE PÉREZ LÓPEZ

MÉXICO D.F.

2005



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.

AGRADECIMIENTOS:

Agradezco al Gran Arquitecto del Universo por las enseñanzas, amigos, hermanos y demonios que ha puesto en mi camino y por permitirme llegar a cruzar esta meta tan significativa para mí, esperando ser obrero fiel y útil para su plan divino

A la Universidad Nacional Autónoma de México, hermoso instrumento de justicia social por la gran oportunidad de realizarme como profesionista, gracias alma mater por ser la maravillosa madre que nos da todo a cambio de nada, gracias H. Facultad de Derecho cuna de los mejores juristas del país; y al excelso cuerpo de catedráticos que integran la planta docente por la educación, sabiduría y conocimientos que me otorgó en el desarrollo de mi formación profesional, para mi siempre será un honor escuchar “Por mi raza hablará el espíritu”

A mi señora madre María de Jesús Guerra Sandoval por darme la vida, cuidarme, protegerme educarme y enseñarme el camino correcto, en el laberinto de la vida. Tu eres ejemplo de abnegación, paciencia, amor y fortaleza en los momentos mas difíciles tu siempre has sido el mástil fuerte, inquebrantable en el cual ha reposado nuestra familia; mi mas sincera admiración y todo mi amor porque has cumplido con excelencia la titánica tarea de sacar adelante a la familia.

A mi señor padre Lic. Manuel Federico Larráinzar González por sus sabias enseñanzas, consejos valiosos, amor, cariño, comprensión y ejemplo, la tarea del hijo es superar a su padre; que tarea tan difícil casi imposible se me ha encargado, cuando partiste se realizaron mis mas grandes miedos pero ahora estoy seguro porque un ángel cuida mi espalda. Te amo Papá espero encentrarnos algún día en el eterno Oriente.

A mis queridas hermanas Marisol Z. y Laura A. Larráinzar Guerra por su compañía, por compartir tantas cosas y tantos momentos desde la infancia hasta el día de hoy, espero ser un abogado tan brillante y exitoso como lo son ambas.

A mis tíos Álvaro Guerra Sandoval y Enriqueta Galindo Aburto por la paciencia, cariño, cuidados e inigualable apoyo que me brindaron, siempre tendrán un lugar en mi memoria y en mi corazón, gracias por todo.

A mis queridos Hermanos del Oriente Valle de México por darme un lugar entre vosotros, ilústreme con sus luces y conocimientos, escucharme, orientarme y enseñarme el arte real para vivir.

A todos mis queridos amigos quienes me han acompañado a lo largo del camino compartiendo la miel y la hiel de todas las cosas, espero ser digno de su amistad y confianza.

PROPUESTAS DE REFORMA LEGAL RESPECTO DE LA INSTITUCIÓN SINDICAL EN MÉXICO

INDICE

Introducción.....I

CAPITULO I

ANTECEDENTES DEL SINDICATO

1.1 Antecedentes en la Edad Media y el Renacimiento.	1
1.2 Creación de Gremios.	2
1.3 Antecedentes en Europa.	4
1.3.1 La Revolución Industrial.	6
1.3.2 Ley de Chapelier.	9
1.3.3 El Lumpen, y los derechos de los trabajadores.	10
1.4 Antecedentes en México.	12
1.4.1 Constitución de 1857.	13
1.4.2 Huelga de Cananea y Río Blanco.	14
1.4.3 Revolución Mexicana, actuación del sector obrero y campesino.	15
1.4.4 Constitución de 1917, nacimiento del Derecho del Trabajo en México.	17

CAPITULO II

MARCO CONCEPTUAL DEL SINDICATO EN MÉXICO

2.1 Derecho de Reunión.	19
2.2 Derecho de Asociación.	22
2.3 Concepto de Coalición.	25
2.4 Concepto de Sindicato.	26
2.5 Diferencias entre Coalición y Sindicato.	29
2.6 El principio de libertad sindical.	30
2.7 Requisitos para la formación de un sindicato.	37
2.8 Clasificación del Sindicato.	42
2.9 Federaciones y Confederaciones de Sindicato en México.	46
2.10 Sindicalismo.	48

CAPITULO III

MARCO JURÍDICO DEL SINDICATO EN MÉXICO

3.1 Regulación en el apartado “A” del artículo 123 constitucional.	60
3.2 Regulación en la Ley Federal del Trabajo de 1970.	61
3.3 Jurisprudencia relativa a los sindicatos Registro de los Sindicatos y Prohibiciones.	82
3.4 Relaciones del sindicato.	90
3.4.1 Con el Estado.	93
3.4.2 Con otros sindicatos.	95
3.4.3 Con el patrón.	99

CAPITULO IV

PROPUESTAS DE REFORMA LEGAL A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN RELACIÓN AL SINDICATO

4.1 Problemas del Sindicato.	103
4.2 El sindicato como factor real del poder.	113
4.3 Análisis de las iniciativas de reforma legal respecto del sindicato.	122
4.4 Justificación de las propuestas de reforma a la Ley Federal del Trabajo en el ámbito sindical.	143
Conclusiones.	147
Bibliografía.....	II

GLOSARIO

Para la mejor comprensión de este trabajo se presentan las siguientes abreviaturas mismas que se localizan en el cuerpo de esta investigación.

C.G.O.C.M. Confederación General de Obreros y Campesinos de México.

C.G.T. Confederación General del Trabajo.

C.I.O.S.L. Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres.

C.N.C. Confederación Nacional Campesina.

C.N.C.T. Confederación Nacional Católica del Trabajo.

CONCAMIN Confederación de Cámaras de la Industria.

CONCANACO Confederación de Cámaras Nacionales de Comercio.

COPARMEX Confederación Patronal de la República Mexicana.

C.R.O.M. Confederación Revolucionaria Obrera Mexicana

C.T.A.L. Confederación de Trabajadores de América Latina.

C.T.M. Confederación de Trabajadores Mexicanos.

F.S.T.S.E. Federación de Sindicatos de los Trabajadores al Servicio del Estado.

IMSS Instituto Mexicano del Seguro Social.

INFONAVIT Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.

O.I.T. Organización Internacional del Trabajo.

P.R.I. Partido Revolucionario Institucional.

S.M.E. Sindicato Mexicano de Electricistas

S.N.T.E. Sindicato Nacional de Trabajadores del Estado

S.N.T.S.S. Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social.

U.N.T. Unión Nacional de Trabajadores

INTRODUCCIÓN

Desde lo albores de la humanidad el hombre ha trabajado para obtener su supervivencia y la conquista de la naturaleza, el génesis de la civilización y de la cultura fue el trabajo sin el cual no es posible el avance y el progreso, desde el esclavismo el progreso se pervirtió por la explotación del hombre por el hombre, con el devenir de los tiempos los trabajadores se vieron en la necesidad de reunirse de asociarse a fin de proteger su actividad y su oficio de hacerla más eficiente, entonces se crearon las *colligias* y los *ghildes*; siglos después los gremios, con el fin de proteger sus intereses, garantizar la calidad de sus productos y servicios e intentar monopolizar el mercado feudal.

Siglos de incesante cambio no permitieron que el hombre dejara de explotar a su igual, sumiéndolo en una vida miserable, paupérrima, infrahumana lo que llevó a la rebelión de los explotados en contra de la máquina que en un momento suplantó su fuerza de trabajo, y se levantó en contra del tirano y del explotador que usaba el liberalismo para obtener exacerbadas ganancias a costa del pseudoesclavismo de sus empleados; surge el sindicalismo como antítesis de la explotación y su bautizo fue sangriento pero fértil ya que posteriormente el Gobierno de muchos países reconoció la imperante necesidad de buscar un equilibrio que soltara la cuerda que asfixiaba a la clase trabajadora dando nacimiento a leyes, reglamentos, decretos que regulaban el binomio antagónico obrero patronal entonces la tutela y arbitrio del Gobierno rompió el paradigma del odioso Estado gendarme que floreció en brillantes aportaciones a la humanidad como la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917.

El sindicato, como institución social adquiere la trascendencia de estar incluido en el texto de la Carta Magna como sucedió en su momento en muchas otras naciones convirtiéndose en un factor real de poder por la importancia de su papel en la vida nacional de México.

Dada su importancia los partidos políticos, los mismos patrones, factores y actores políticos comenzaron a roer a esta institución para adquirir beneficios propios dando como resultado que el edificio que simboliza el sindicato se viera tan desgastado y sus pilares tan acabados que hoy casi colapsa por la corrupción de sus líderes, la mediatización de sus planes, sus actividades y la politización de su desarrollo produjeron la gran crisis y estancamiento actual, mismo que es el problema a resolver en esta investigación.

Toda vez que se ha planteado la problemática que envuelve al sindicato esta obra plantea la posibilidad de realizar modificaciones, adiciones y derogaciones al texto de la Ley Federal del Trabajo de manera que se regule de manera lógica, eficiente y con un corte liberal a la institución sindical en México; se realizan estas propuestas a fin de garantizar que la Ley, elemento *sine quanon* del Derecho positivo mexicano, efectivamente modifique la conducta de los factores de la producción y del estado con la intención de solucionar la crisis sindical y que la incesante lucha social avance y salga de sus estancamiento, a fin de presentar un contrapeso tan necesario al neoliberalismo y capitalismo desmedido que azotan la soberanía y las instituciones nacionales.

En el desarrollo de esta investigación se estudian los antecedentes del sindicato considerando que posteriormente evoluciona en los gremios y cofradías medievales y su desaparición con los talleres burgueses; se examina también el fenómeno de la revolución industrial con sus consecuencias sociales y económicas, se observó como el Estado instauro leyes y decretos a fin de prohibir los sindicatos y las asociaciones obreras, posteriormente se analiza la situación laboral en México recién independizado del Reino de España, la opresión de los trabajadores durante el porfiriato haciendo mención de la Huelga de cananea y la brutal opresión de Río Blanco, semillas de la Revolución Mexicana lucha ideológica y armada con la participación del sector campesino y obrero que culminaron con la Constitución Social de 1917.

En el segundo capítulo se ofrece un examen concreto del marco conceptual inherente al sindicato en México, así mismo se analizan principios del Derecho Colectivo de Trabajo tales como la libertad sindical, los requisitos para la constitución de un sindicato, como se clasifican los sindicatos bajo diversos criterios de clasificación, se estudian las particularidades de las Federaciones y Confederaciones de sindicatos de nuestro país, y para concluir este capítulo se estudia el sindicalismo en el ámbito internacional sus matices y autores su gran influencia en la ideología en México y sus consecuencias en la vida social y política.

Posteriormente en el capítulo tercero del presente, se estudia el marco jurídico que regula al sindicato, se comienza con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123 apartado "A" y su Ley Reglamentaria, se estudian diversas tesis jurisprudenciales relativas al sindicato, posteriormente se estudia mediante el método deductivo las relaciones del sindicato con factores que influyen en su esfera jurídica como son el Estado, otros sindicatos y su antagónico el patrón.

En el cuarto capítulo se da atención a la problemática del sindicato, analizando las raíces de los fenómenos que han traído crisis al sindicato, se estudia al sindicato como un factor real del poder describiendo las características que lo convierten en un elemento económico, político y social de trascendencia para el país, toda vez que se ha hecho el planteamiento del problema se analizan diversos artículos a la Ley Federal del trabajo y se realizan propuestas de adición, modificación y derogación a fin de hacer más efectiva la institución sindical en México, por lo que se presenta la justificación de todas y cada una de las propuestas de reforma legal en el ámbito sindical.

CAPITULO I

ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL SINDICATO

El primer antecedente en relación al tema objeto de estudio, respecto al período histórico comprendido entre los siglos V y XV, se encuentra en la esclavitud, ésta ha existido a lo largo del desarrollo humano y plantea la posibilidad jurídica de que un ser humano sea “propietario” de otro y éste a su vez esté constreñido a realizar todas las encomiendas y el trabajo que se le ordenen, sin tener contraprestación alguna a su favor.

Por la anterior circunstancia, en este periodo el Derecho del Trabajo fué inexistente, en virtud de que el esclavo era considerado como una cosa, este sistema económico en su momento fué sumamente efectivo y su impacto fué tal que los jurisconsultos romanos crearon la *locatio conductio operarum* figura jurídica que regulaba el arrendamiento de animales y de esclavos, sustento jurídico que se utilizó como base para el Contrato de arrendamiento de servicios, usado en el siglo XIX para facilitar y legitimar la sobre explotación de los trabajadores.

Otro antecedente importante consistió en la Colligia romana que consistía en un grupo de trabajadores que laboraban en un régimen de servidumbre bajo las órdenes del amo o de su capataz pero esta unidad no constituía ningún beneficio para sus integrantes.

1.1 ANTECEDENTES EN LA EDAD MEDIA Y EL RENACIMIENTO.

En el proceso de la Edad Media se observan tres instituciones: La iglesia, el feudalismo y los gremios,¹ la iglesia católica que influyó decisivamente en todos los ordenes de la vida incluyendo del ámbito laboral, su influencia fué tal que dio paso al Sacro Imperio Románico germánico y los clericales ejercía un poder enorme sobre los

¹ Carro Igelmo, Alberto José, Historia Social del Trabajo. Bosch, Casa S.A., Barcelona, 1992, p. 124

soberanos y más aun sobre sus vasallos, dando origen a la Teoría de las Dos Espadas de John Locke poder acumulado por la amenaza de excomuni3n, la hoguera y la falta de apoyo pol3tico por parte del Vaticano.

Respecto al feudalismo, fue el sistema econ3mico primitivo, en el cual el se1or feudal due1o de todas las tierras comprendidas dentro de sus murallas, era el soberano y quien tenia poder absoluto para la administraci3n del feudo y de la impartici3n de justicia, adem3s de contar con alg3n t3tulo nobiliario como el de Conde, Marqu3s, etc. y los ciervos, sus simples vasallos estaban a su disposici3n total como se corrobora con el Derecho de pernada o *prima noctis*, ayuda militar, deberes de hueste y cabalgata, ya que los ciervos y todos sus bienes, sus inexorables deudas y medios de subsistencia se encontraban indexados a la tierra del se1or feudal y si no llevaban a cabo las tareas encomendadas eran expulsados y su familia quedaba a merced del hambre y del pillaje. Fuera de 3ste contexto con la formaci3n de las primeras ciudades europeas llamadas "Burgos" libres del poder3o del se1or feudal pudo florecer el desarrollo econ3mico y social, en especial naci3 un elemento propio de la 3poca que marcar3 a la historia para siempre y este consiste en la creaci3n de gremios o corporaciones.

1.2 CREACI3N DE LOS GREMIOS.

En el siglo VII se vislumbra "*una asociaci3n de patronos organizados para defender sus intereses frente al consumidor y frente a los propios compa1eros, extendiendo su acci3n hasta la defensa de sus intereses frente a los se1ores, a los municipios y a la autoridad, en general cuando intentaba acosarlos demasiado.*"² Los gremios o corporaciones fueron la instituci3n econ3mica m3s importante desde 3ste siglo aunque Mario de La Cueva afirma que aparecieron en el siglo X pero ambos autores coinciden en que esta instituci3n se desarroll3 hasta el siglo XV y XVI ya entrado el per3odo renacentista.

² Ibidem p. 135

Los gremios fueron primordialmente formados por trabajadores del mismo oficio, entre los cuales destacan principalmente el de artesanos, comerciantes, herreros y alfareros, entre otros.

El Gremio, también llamado Cofradía, Ansa, Ghilda, etc. Era de carácter fraternal, sin embargo, también era jerárquico constituyendo 2 niveles en el modelo italiano consistente en: oficial y maestro y 3 niveles en el francés consistente en: aprendiz, oficial o compañero y maestro.

En la base de esta organización se encuentran los aprendices, que eran muchachos de 13 años los más jóvenes los cuales estaban sujetos a las órdenes de los oficiales y de los maestros, y su trabajo consistía en ayuda general, en realizar la limpieza del taller y la preparación de las herramientas; posteriormente siguen los compañeros u oficiales, encargados de dirigir a los aprendices y de ayudar a los maestros, así como de crear su propio trabajo creando nuevas técnicas del oficio, finalmente están los maestros comúnmente dueños del taller y de las herramientas, quienes tenían la obligación de pagar los salarios a los subordinados, y responsable de los costos y calidad de los productos.

Esta estructura económica y social fue de gran trascendencia de forma que se crearon Tribunales de Oficios y sus decisiones eran coactivamente acatadas por todos sus miembros. Un aprendiz después de demostrar responsabilidad en sus tareas y habilidad en su oficio después de un tiempo podría convertirse en oficial, y éste a su vez si demostraba manejar la técnica del oficio y después de crear su obra maestra podría convertirse en maestro.

El gremio y su estructura se corrompió en virtud de que los maestros alargaban demasiado el proceso de aprendizaje y se negaban a aumentar a los oficiales de rango para conservar su categoría y su autoridad, lo que trajo como consecuencia la creación de gremios de compañeros que se anteponían a los de los maestros, dando pie a una competencia férrea entre ambos. La corporación o gremio tenía un jefe llamado

administrador, el cual era electo en las asambleas formadas por todos los agremiados, y en Francia se les llamaba “*gardes*” y eran encargados de administrar y cuidar el patrimonio del gremio y de instruir a los oficiales; otro factor importante consiste en que el gremio era protector de sus trabajadores en cuanto a sus intereses, el gremio también regulaba la producción para evitar la baja del costo derivado de la sobre producción, garantizaba el precio así como la cantidad y calidad del producto, y mantenía una competencia con otros gremios así estaba obligado para los oficiales mejorar la técnica del arte u oficio, a fin implementar mejoras al producto.

Los gremios tenían los siguientes caracteres:

- a) **“Obligatoriedad** ya que para trabajar en oficio o arte determinado era necesario pertenecer a un gremio.
- b) **Normatividad**, ya que estaban muy bien regulados con reglamentos de trabajo.
- c) **Espiritualidad**, porque manejaban una ideología y axiología sui generis consagrada en la masonería.
- d) **Religiosidad**, porque estaban en estrecha relación con la Iglesia y se encomendaban a un Santo Patrono.
- e) **Previsión**, debido a que establecieron un sistema de socorros mutuos y un fondo para contingencias para uno de sus agremiados”³.

Los gremios llegaron a monopolizar el mercado y se volvieron un factor de poder en su época e influyeron incluso en la política al paso de los siglos lo que los convirtió en un elemento de peligro para los soberanos, por lo que fueron eliminados, información que será detallada en el cuerpo de esta investigación.

1.3 ANTECEDENTES EN EUROPA.

“Las corporaciones se establecieron en casi todos los países de Europa, pero donde mayor desenvolvimiento tuvieron fué en Inglaterra, Alemania, España, Francia e Italia”⁴

Luis IX Rey de Francia reguló detalladamente a esta organización creando la ley denominada **Le livre des Méiters** en el que se compila el reglamento de los distintos

³ Ibidem p.135

⁴ Delgado Moya, Rubén. El Derecho Social del Presente. Ed. Porrúa S.A., México, 1977, p. 20

oficios e el primer libro, las faltas y sanciones en el segundo, y la jurisdicción y la justicia en el tercero que quedó inconcluso. Así mismo durante el Renacimiento los reyes católicos de España se preocuparon por unificar la industria mediante diversas ordenanzas y nacen los **Códigos Municipales** en el que estructuraba a la corporación y se reglamentaban las diversas clases de labores.

Los Estados naciotes permitían la formación de las corporaciones e incluso las regulaban jurídicamente como ya se mencionó, no obstante por el poder que cobraron los gremios, fueron suprimidos para desgracia de sus agremiados y con terribles consecuencias para el futuro de los trabajadores porque serían largos años de explotación, labores infrahumanas y sin ningún derecho de defensa.

El Individualismo y Liberalismo

Estas corrientes ideológicas y económicas cambian radicalmente el sistema económico medieval y renacentista porque se crea un parte aguas en la historia y filosofía de la sociedad y el hombre.

Cabe precisar que estos conceptos son distintos ya que el primero se remonta al Héléade con los antiguos sofistas y determina que la estructura y actividad del Estado y las instituciones políticas y jurídicas tiene como finalidad suprema a preservar los derechos del hombre.

En cambio el Liberalismo “se refiere a una actitud del Estado y a una manera de enfocar los problemas económicos.”⁵ Esta corriente ideológica fué perfeccionada por los fisiócratas Adam Smith y David Hume en la que postulan que el Estado sólo tiene la misión de garantizar la coexistencia de libertades y su postulado está vertido en la formula ***laisser-faire laisser-passer*** la cual trajo consigo la imposibilidad de regular jurídicamente las relaciones obrero-patronales limitando la esencia del Derecho del Trabajo, a lo que Guillermo de Humbolt expresó: “*La mayor cantidad posible de libertad y la menor cantidad posible de Estado y de Derecho*” Esto da paso al argumento del

⁵ De La Cueva, Mario, Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I, Ed. Porrúa S.A., México, 1993, pp. 54

Estado Gendarme; los postulados de Liberalismo prohibían primeramente cualquier intervención del Estado en los problemas económicos porque se entendía como una barrera artificial al desarrollo natural de las fuerzas económicas, por lo que ahora el Estado defendía la postura burguesa ante cualquier conato de sublevación, huelga, motín o asamblea sindical, por lo que los ejércitos del Estado se volvieron propiedad de los industriales y capitalistas según argumenta Federico Engels, lo que trajo consigo la *rebelión del pensamiento* que era opositora al liberalismo y al consecuente cúmulo de crueldad y deshumanización de la sociedad liberalista.

LA REVOLUCIÓN FRANCESA

Es imposible desarrollar esta investigación sin abordar este tópico, pero es este movimiento, iniciado el 14 de julio de 1789, el que cambió toda la filosofía social de la humanidad, en efecto, en ese año *“la sal era empleada como moneda de curso legal”*⁶ y debido a la escasez de ella en las principales ciudades francesas los señores burgueses redujeron dramáticamente el pago con ésta especie, sin otorgar otra prestación en especie a sus trabajadores, por lo que la miseria aumento en estos creando un terrible descontento generalizado que derivó en la lucha al grito de *“liberté fraternité et égalité”* que culminó con la capitulación del Rey de Francia y de sumarias ejecuciones de la monarquía y burguesía con la guillotina situación que dio nacimiento a la declaración de los Derechos del Hombre instrumentada por ilustres masones como Robespierre, Danton, Marat, etc.

1.3.1 LA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL

La Revolución Industrial de 1760 fué el fenómeno económico que marcó al siglo XVIII con la aparición de la máquina en la sustitución del trabajo manual, y con la invención de Watt que aplica la energía del vapor a aplicaciones industriales surge la era del maquinismo.

⁶ Idem

La organización gremial y el corporativismo implantado por éste, resultaron incompatibles con la nueva ideología y el sistema económico sustentado por la producción en masa o en serie.

La primera reacción del obrero fué agresiva en contra de la máquina ya que se vio desplazado por ésta por lo que el desempleo masivo y la baja salarial fué el común denominador de ese siglo e incluso para el empresario trajo un problema comercial: la competencia.

El liberalismo mantuvo la hegemonía en la política y economía de esa época, en el mundo y la contratación era totalmente libre sujetándose a la ley de la oferta y la demanda.

Este período fué uno de los más tristes, y negros de la historia ya que se involucionó en los derechos conquistados por el hombre quien se convirtió en un esclavo al servicio del dueño de la fábrica, las condiciones de trabajo eran infames ya que no había reglamentación alguna que obligara al patrón a cumplir con disposiciones de higiene, en consecuencia las labores eran mortalmente insalubres, la jornada de trabajo era de 14 hasta 18 horas diarias sin descanso, se usaron mujeres y niños para el trabajo nocturno y se les pagaba mucho menos que aun obrero común, los accidentes de trabajo se le atribuía la responsabilidad al trabajador y si éste en el accidente dañaba una máquina o herramienta la tenía que pagar, no existía la prima dominical ni la prestación de la prima vacacional ni mucho menos vacaciones, además no existía la indemnización por accidentes de trabajo y adicionalmente podía despedirlo alegando incompetencia, sin acarrear ninguna responsabilidad para el capitalista.

Todo el proceso productivo cambió radicalmente, ya que los pequeños talleres artesanales o de orfebrería fueron substituidos por grandes fábricas y en las que la forma de pago consistía en una pequeña cantidad de salario para satisfacer las necesidades primarias y a corto plazo del trabajador y en un pago mayor por semana o quincena y el resto del pago se entregaba cada seis, ocho o doce semanas, la gran

necesidad de los obreros y su hambre se soslayaba a la promesa de contrato de trabajo por un año lo que daba cierta “seguridad de sustento” al trabajador además la constante amenaza de ser enrolados en los ejércitos de la corona para combatir a las colonias rebeldes hacían que el trabajador aceptare contratos totalmente contrarios a sus necesidades y en condiciones laborales infrahumanas.

La doctrina precisa tres consecuencias generales de la Revolución Industrial; *“la primera de ellas consistió en la reunión de muchos trabajadores en un solo lugar, lo que implicaba una diferencia fundamental respecto de los pequeños talleres artesanales del sistema gremial”*⁷

La segunda consistió, en el alargamiento extenuante de la jornada de trabajo ya que se implementó un sistema alternativo de iluminación que no consistía en las antiguas velas lo que permitía que la producción continuara en altas horas de la noche, lo que aumentó en parte la necesidad de mano de obra por lo que la contratación de niños con edad desde los 7 años fué necesaria.

La tercera fué, la falta de moneda fraccionaria, lo que fué utilizado por los patrones para escamotear los salarios e incumplir artificiosamente con sus escasas obligaciones; tan horribles condiciones de trabajo padecieron los trabajadores que éstos formaron grupos de choque llamados *luddistas*, cuyo fin era la de asaltar las fábricas y destrozar el mayor número de máquinas.

El panorama general, se redujo a la pérdida de los derechos humanos en el ámbito laboral y miseria, tristeza, desaliento, explotación y sufrimiento del proletario es la situación que reina e todo el mundo en especial e los países industrializados europeos en concreto Inglaterra, Francia, España y Alemania.

⁷ De Buen Lozano, Néstor. Derecho del Trabajo Tomo I Octava Edición , Ed. Porrúa S.A. México, 1990, pp.132

1.3.2 LEY DE CHAPELIER

La ley de Chapelier del 14 de junio de 1791 junto con el Edicto de Turgot y aunado al Código Napoleónico de 1810 establecieron como delito la coalición de trabajadores y la Ley de Chapelier estipula lo siguiente: *“Los ciudadanos de un mismo estado o profesión..., los obreros y oficiales de un arte cualquiera no podrán cuando se hallen juntos, nombrar presidente ni secretarios, ni síndicos, llevar registros, adoptar resoluciones o deliberar, constituir reglamentos basados en pretendidos elementos comunes. Si... ciudadanos vinculados a las mismas profesiones artes u oficios, adoptasen deliberaciones o hicieren entre si convenios tendientes a negar al consenso a no conceder el socorro de su industria o de sus trabajos, sino a un precio determinado, los susodichos convenios... se declaran atentatorios a la libertad... y sin efecto. Cuales quiera grupos compuesto de artesanos, obreros, jornaleros, oficiales y otros individuos por ellos estimulados contra el libre ejercicio de la industria y del trabajo serán considerados sediciosos”* y la exposición de motivos enmarcó el siguiente precepto *“no existe más interés en una nación que el particular de cada individuo y el general de la colectividad”*

*“Su consecuencia lógica, fué la negación de las libertades de coalición y asociación sindical y su finalidad consistía en evitar que la clase trabajadora se organizará y exigiera condiciones humanas de trabajo e ingresos decorosos para todos los obreros”*⁸ el liberalismo, la doctrina fisiócrata apoyan la idea de que el orden natural del todo organizará la economía como parte del orden del universo, luego los salarios se sostienen con la ley de la oferta y la demanda o con el postulado de la Ley de Bronce la cual ya se citó; ya que el liberalismo estaba en boga no se podía ejercer ninguna presión mediante huelga, suspensión de labores, acciones sindicales, nada que condicione la libertad y si esto sucedía el Estado Gendarme intervendrá ante ésta grave violación para reestablecer coactivamente el reino de la libertad y encauzar naturalmente la economía.

⁸Ibidem p.141

Se creó un binomio letal para la clase obrera, consistente en Estado-empresario ya que los sindicatos, corporaciones o coaliciones estaban prohibidos y si se ejercía presión para defender derechos laborales mínimos el Estado por solicitud del capitalista reprimía con brutalidad y eficacia cualquier intento de reivindicación. Esta ley sustentó a las **Leyes de Asociaciones de 1799** en la que se prohibía el sindicato y cualquier agrupación de esa índole

1.3.3 EL LUMPEN Y LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

En este tópico se hace mención, específica al *Lumpen Quam Proletario* que en palabras de Federico Engels consistía en la masa proletaria desempleada debido a que los trabajadores eran explotados, tenían condiciones infrahumanas y su salario y condiciones de vida eran miserables y paupérrimas por lo que si un trabajador no deseaba laborar en tales condiciones podía renunciar, sin representar ningún problema para el patrón ya que a las puertas de la fabrica había un ejercito de desempleados esperando a ocupar ese trabajo aunque fuese en las condiciones ya señaladas.

Todo esto dio origen a la lucha de clases enunciada en el manifiesto comunista de Marx y surge la agrupación profesional y que luego dicho movimiento obrero se denominaría **sindicalismo** por lo que existe una crisis de transición que dan pie al socialismo, comunismo, anarquismo entre otros sistemas para dar una alternativa al sufrimiento de los trabajadores.

Por su parte los patrones se defienden aplastando las manifestaciones con el uso de la policía o incluso del ejército, y de figuras sutiles como el cierre o *lock out* o las listas negras, y surgen precursores como Robert Owen que defienden al movimiento proletario fundando el cooperativismo y el *tradeunismo*, primer organización sindical en Europa que luego alcanzó América, o ideas de socialismo de Marx, o de anarquismo como la expuesta por Proudhom quien proscribe a la propiedad privada, ó el anarquismo sindical que pugna por el control directo de la industria y de la agricultura ó

la ideología de Saint Simón por cuidar a los pobres, o los Sindicatos Obreros del socialista Ingles Robert Owen.

A esta época se le ha denominado, como la etapa heroica del sindicalismo, luego se dio la era de la tolerancia en el que el Estado permitió el asociacionismo obrero, en Francia en 1864 y en Alemania desde 1841 se derogan las normas penales que proscribían la formación de sindicatos y del derecho a huelga.

A la tercera etapa se le reconoce, como la de reivindicación de los trabajadores, está surgió en Alemania con la intervención del Estado en la política social ya que en la Primera Guerra Mundial 1914 y 1918 los estados involucrados mantenían control y vigilancia de la economía ya que la industria bélica era trascendente para el desarrollo de los éxitos en el campo de batalla, después de la culminación de este conflicto el 28 de junio de 1919 con la firma del Tratado de Versalles se creó la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y posteriormente se lanzó La Declaración de los Derechos del Trabajo que en sus puntos más trascendentes encontramos el derecho colectivo, las libertades sindicales, negociaciones y contrataciones colectivas, huelga y los consejos de empresa en los cuales los trabajadores mantienen el poder de la empresa y de sus medios de producción.

Los países se dieron a la tarea de regular las condiciones de trabajo y de normar las relaciones laborales del ente antagónico obrero-patrón y se creó el Código del Trabajo en Francia y en México la Carta Magna de 1917 fué precursora en incluir derechos sociales en el ámbito constitucional, lo que fué seguido por la Carta Fundamental de 1919 de Weimar, Alemania, y en 1945 La Carta de las Naciones Unidas proclama niveles de vida más altos en base a la movilidad de clases estudiada por Max Weber, y en 1948 la Declaración Universal de los Derechos del Hombre estipulan la dignidad humana del trabajador y de su familia.

1.4 ANTECEDENTES EN MÉXICO

El trabajo en el México colonial, se basó en la esclavitud y la servidumbre a favor de los peninsulares debido a que los derechos se sujetaron a los niveles de castas, las Leyes de Indias regulan a favor del indio elementos en cuanto al trabajo como el derecho al salario y su percepción real, jornada de trabajo máxima, prohibición de las tiendas de raya, etc.

Sin embargo, el beneficio no fué factible por la ambigüedad de que las leyes del Rey para las colonias se obedecen pero no se cumplen, Mediante “Las Ordenanzas” se regularon los oficios mediante la organización gremial, Alejandro Humbolt describe las condiciones de trabajo en uno de los gremios de la nueva España *“los trabajadores están cubiertos con andrajos, desnutridos, y desfigurados cada taller parece más bien una cárcel y los trabajadores están encerrados y sólo pueden ver a su familia los domingos. Todos los trabajadores son castigados irremisiblemente si cometen faltas contra el orden establecido en la manufactura”*⁹ posteriormente en el México Independiente el 19 de Octubre de 1810 Don Miguel Hidalgo y Costilla declara la abolición de la esclavitud, luego con la ley del 8 de junio de 1813 se autorizó que cualquier persona podía dedicarse libremente a cualquier actividad u oficio sin necesidad de asociarse a un gremio por lo que éstos poco a poco desaparecieron.

Por su parte Morelos en los “Sentimientos de la Nación” pugna porque *“se equilibre la opulencia y la miseria y esto se hará aumentando el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje su ignorancia, la rapiña y el hurto”*¹⁰

Sin embargo, para 1823 las situación de los trabajadores era miserable, jornada de trabajo aumento hasta 18 horas y en el ramo textil el salario se redujo en 2/3 y en las

⁹ Ibidem p. 220

¹⁰ Ibidem p. 222

minas los hombres trabajaban 24 horas diarias y todos los trabajadores se veían obligados a comprar productos y alimentos en la tienda de raya.

Para el año de 1843, se crearon las Juntas de Fomento de Artesanos y juntas menores que crearon un fondo de mutualidad, buscaron proteger la industria nacional y regular los precios ante el comercio exterior.

1.4.1 CONSTITUCIÓN DE 1857

Con la retirada definitiva de Santa Ana, derivada del triunfo de la Revolución de Ayutla el 11 de diciembre de 1855, en 1856 se reunió el congreso constituyente para crear la Carta Magna de 1857 en la cual se dio un fiero debate entre Don Ignacio Ramírez “El Nigromate” quién pugnaba por regular constitucionalmente los derechos mínimos de los trabajadores para abatir su pobreza, miseria e ignorancia y su némesis el Diputado Vallarta pugnaba por la defensa a la libertad de la incipiente industria en el país lo que comulgaba con la ideología del liberalismo de Smith y de sus consecuencias sociales ya vistas en Europa.

No obstante lo anterior, debe decirse que en la Constitución de 1857 “no se consagró, en realidad ningún derecho social” ¹¹ Únicamente se aprobó el artículo 5° Constitucional antecesor del artículo 123 constitucional, el primero de ellos tímidamente esbozó lo siguiente: Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales, sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. La ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre ya sea por causa del trabajo, de educación o de voto religioso. Tampoco puede autorizar convenios en que el hombre pacte su proscripción o destierro.” Sin embargo la ideología del liberalismo prosiguió su marcha de manera que la legislación penal imponía el castigo de prisión y multa a quien formase tumulto o motín y emplease violencia con el objeto de hacer subir o bajar los salarios, o impedir el libre ejercicio del trabajo y de la industria, por lo que se prohibía el derecho de coalición.

¹¹Ibidem p. 221

1.4.2 HUELGA DE CANANEA Y RIO BLANCO

La huelga de Cananea, ocurre del 31 de mayo al 3 de junio de 1906 en una mina de cobre en el estado de Sonora, evento que es relevante ya que se convirtió en un bastión en contra del porfirismo y de la política de los *científicos*, el 1° de junio de 1906 se instrumentó un pliego petitorio que solicitaba un salario mínimo de cinco pesos por una jornada máxima de 8 horas y estipula que el personal deberá mayoritariamente mexicano al 75% y en un 25% extranjero debiendo pagarse el mismo salario por trabajo igual entre estos, además se solicitó el derecho al ascenso laboral.

Este movimiento reivindicatorio, se vio lleno de sangre debido al desencadenamiento de los hechos ya que los trabajadores cayeron ante la agresión y al incendio de una maderera, que culminó con la opresión brutal del ejército mexicano y de los *rangers* de E.U. que participaron costando muchas vidas de los mineros y el encarcelamiento de sus líderes en la fortaleza de San Juan de Ulúa donde serían encerrados y torturados.

La huelga de Río Blanco, en Orizaba Veracruz cuyos eventos comenzaron el 7 de enero de 1907 con la Fundación de “El Gran Círculo de Obreros Libres de Río Blanco” y la constitución del “Centro Industrial Mexicano” como contrapeso patronal en el cual se planteó un reglamento de trabajo para el ramo textil que era totalmente leonino y sobre explotador que causó el descontento de los trabajadores quienes el 4 de diciembre de 1906 declaran huelga general y por su parte la asociación patronal implanta un paro que afecta a más de 30 fabricas y a más de 50,000 trabajadores, dicha controversia respecto al reglamento citado se somete al arbitraje de Porfirio Díaz quién obviamente falla a favor de los patrones y ordena que el día 6 los trabajadores regresen al trabajo, a lo cual se niegan y repudian a su representante charro José Morales por lo que el día 7 realizan un mitin en frente de la fabrica, se protesta en contra del laudo, de la dictadura y del reglamento de trabajo, todo se pierde de control

e inicia el saqueo de un almacén y de varias tiendas de raya sobre la marcha que pasó sobre Nogales y Santa Rosa la cual finalizó con el incendio de las tiendas de raya e incluso de varias casas de los trabajadores y de la brutal entrada del ejército que derivó en matanza de los manifestantes.

Del exámen de estos dos sucesos, resulta necesario discernir que el primero se debió a una mejora laboral para los trabajadores plasmada en el pliego petitorio y el segundo suceso fué en virtud de la protesta del reglamento de trabajo abusivo y del laudo porfirista a favor del capitalista textil, y ambos culminaron con el enardecimiento de la masa, destrozos, muerte y prisión, si embargo el sacrificio de estos próceres dieron frutos ya que los derechos y prerrogativas por los que sangraron se plasmarían tiempo después en la Carta Magna en 1917 dando seguridad jurídica y social que se conserva hasta el día de hoy.

1.4.3 REVOLUCIÓN MEXICANA, ACTUACIÓN DEL SECTOR OBRERO Y CAMPESINO

La Revolución Mexicana, fué una congerie de ideas, principios, hechos y filosofías de cuyas características particulares se desprende el perfil de sus caudillos y de su lucha particular, por ejemplo Emiliano Zapata luchó por mejorar la situación del campesino en contra del latifundista; Francisco Villa combatió en el Norte en contra del Usurpador Huerta pero no comulgó con Francisco I. Madero que sólo deseaba la salida de Díaz y terminar con la dictadura; la ideología marxista de los hermanos Flores Magón, también fue factor de influencia, todos estos elementos provocaron un sincretismo mismo que se plasmó en la Carta Fundamental del 17.

El movimiento armado nace con el Plan de San Luis, pero no precisa ninguna tendencia social firme y el movimiento social a raíz del asesinato de Madero y Pino Suárez y la Decena Trágica desencadenan que el movimiento sea polifacético y polícemico; el Plan de Guadalupe del 26 de marzo de 1913 de Venustiano Carranza no dio respuesta a las carencias y necesidades sociales, sin embargo dio pie a

instaurar el derecho social. La actividad política fué extrema y el pensamiento del manifiesto comunista de Marx y Engels se adaptó al contexto nacional con los Magón y se afloró la participación del Sector obrero y campesino y de diversas agrupaciones sindicales como “La Confederación Nacional de Artes Gráficas” o la “Confederación de Trabajadores de la Región Mexicana” posteriormente el 1° de mayo de 1913 se crea un núcleo para asociaciones sindicales denominado “**Casa del Obrero Mundial**” *“núcleo que vinculado al carrancismo y transformado en sindicalismo reformista y politizado hace posible la creación, en 1918 de la C.R.O.M. (Confederación Revolucionaria Obrera Mexicana)”*¹² con la cual fue posible la participación de los Batallones Rojos a favor de la facción de Carranza y la C.R.O.M. se apegó a los lineamientos del gobierno en turno.

Por su parte, Álvaro Obregón y Plutarco Elías Calles, a la muerte de Carranza, auspiciaron la asociación sindical y el nacimiento de nuevos sindicatos pero, también acabaron con el sindicalismo rojo o revolucionario para demeritarlo en un sindicalismo politizado, fomentando a su vez las peleas intergremiales, corrupción sindical, y sacrificio de los intereses colectivos en pro de los individuales, y los sindicatos y *“grupos sindicales se convierten en instrumentos de luchas electorales”*¹³ y así las centrales obreras se convierten en apoyo sumario de tintes políticos con los que los dirigentes se beneficiaron.

Así por ejemplo, la Confederación Revolucionaria Obrera Mexicana sólo sirvió para proteger los intereses políticos de Elías Calles y su aristocracia; como reacción a esa situación el General Lázaro Cárdenas creó un sindicalismo fuerte e independiente, con un plan de acción real, constituyéndose en 1936 la Confederación de Trabajadores Mexicanos siendo un antecedente la Confederación General de Obreros y Campesinos de México (C.G.O.C.M.) de 1933 junto y el Comité de Defensa Proletaria de 1935 ya que ambas tuvieron la tarea de unificar a los diversos grupos sindicales del

¹² Marvan, Samuel, León e Ignacio. La Clase Obrera en la Historia de México Instituto de Ciencias Sociales, UNAM, 1985. p. 187

¹³De Buen Lozano, Néstor. Ob. Cit. p. 326

país y la C.T.M. “se creo como contrapeso a fin de restar fuerza política a la C.R.O.M.”

14

Con Lázaro Cárdenas, se internacionalizó el movimiento proletario y el sindicato adquirió un carácter socialista con la salida de Plutarco Elías Calles, sin embargo la falta de acción y coordinación conjunta así como la directiva mediocre dieron pie a la disolución de la asociación obrera campesina, ya que su fin no era compatible con la reforma agraria cardenista ya que ésta conjunción obrero-campesina afecta esta reforma y a los intereses de los dirigentes campesinos, quienes a lo largo de los años formaron su propia confederación atendiendo a la problemática agraria del país, entonces se formó la Confederación Nacional Campesina (C.N.C.). Desafortunadamente el movimiento obrero cayó en un abismo que no permitió el correcto desarrollo de sus funciones y se politizó su acción dando ventajas al presidente en turno a cambio de algunas concesiones y puestos políticos a sus dirigentes y con la llegada de Fidel Velázquez murió el sindicato de acción efectiva e independiente y la cláusula de exclusión se volvió instrumento de coacción para los afiliados en lugar de ser un elemento de unidad sindical.

1.4.4 CONSTITUCIÓN DE 1917, NACIMIENTO DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MÉXICO

El 19 de septiembre de 1916, Venustiano Carranza convoca al Congreso Constituyente para iniciar la sesión para tal efecto, en la ciudad de Querétaro, con el fin de reunirse el 1° de diciembre y con una duración de 2 meses como máximo; la nueva Constitución debía de contener la respuesta a las demandas del pueblo que se desangraba en los campos de batalla de la revolución, no obstante Carranza pretendió conservar el carácter liberal de la Constitución de 1857; sin embargo la corriente jacobina representada por exponentes como Jara, Góngora, Aguilar pugnó por la *“igualdad de salario por igualdad de trabajo, el derecho a recibir indemnizaciones por accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y establecimiento de comités de*

¹⁴ Carr, Barry. El Movimiento Obrero y la Política en México 1810.1919 Editorial Era, México, 1981, p. 96

conciliación y arbitraje”¹⁵ y se defendió el estamento de la jornada máxima de 8 horas aunque esta sea impuesta por sentencia judicial, la prohibición de contratar mujeres y menores de edad en trabajo industrial nocturno, y el descanso hebdomadario.

El diputado Lizardi, atacó con un argumento que esto sería como ponerle un par de pistolas a un Santo Cristo, pero Don Heriberto Jara Corona insistió en que la regulación debe ser de carácter constitucional y aunado a la preocupación de Mújica y con la técnica jurídica de Victoria se argumenta que las condiciones de trabajo no pueden quedar en una simple ley sino que deben de formar un artículo especial dentro la Carta Fundamental a efecto de que se haga cumplir y se evite el fraude a la ley, y que se consagre como un pilar de la seguridad social en México, entonces nació el proyecto de reformar el artículo 5° de la anterior Constitución de 1857 y en ese proyecto se plasmaron garantías sociales en relación al trabajo.

Esta fué la génesis del artículo 123 constitucional, que fundamentó principios torales del Derecho del Trabajo en México como la indemnización por accidentes de trabajo, el reparto de utilidades, limitación a la jornada de trabajo, higienización de los lugares y áreas de trabajo, creación de comités de conciliación y arbitraje el derecho a huelga que tendría por objeto *“conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital”*¹⁶ por lo que se busca regular los intereses del binomio obrero-capital, de manera que se armonicen mediante la justicia conmutativa tomada por la Ley Federal del Trabajo de 1931.

Todos estos elementos definieron a la Constitución de 1917, como una de las más avanzadas del mundo y la primera que consagró derechos sociales y en materia del trabajo una regulación benéfica para la clase trabajadora, de tal forma que ésta Constitución da un gran salto a favor de la clase trabajadora desprotegida, necesitada y sufrida, tal fué su trascendencia que sirvió como modelo para otras constituciones como la de Weimar, Alemania de 1919.

¹⁵ De Buen Lozano, Néstor. Ob. Cit. p. 332

¹⁶ De Buen Lozano, Néstor. Ob. Cit p. 334

CAPITULO II

MARCO CONCEPTUAL DEL SINDICATO EN MÉXICO

Previamente a analizar los conceptos contenidos en el presente capítulo, es necesario hacer un estudio del significado de la palabra Derecho, el Diccionario Jurídico Mexicano del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM establece que la etimología de la palabra “derecho” proviene del latín *directum* el cual deriva de la raíz *dirigere* que significa “enderezar”, “dirigir”, “encaminar” el término derecho implica “dirección”, “guía” y connota “lo recto” “lo correcto ó lo que esta bien”. En otro sentido este vocablo designa una permisión otorgada a alguien, es decir, se le otorga un poder para hacer o no hacer determinada conducta, con la garantía de la protección del Gobierno que vela por el respeto a esta permisión.

Para efectos de esta investigación la acepción “derecho” significa aquella norma que faculta la realización de ciertas conductas establecidas; así, son derechos, propiamente hablando, el de reunión, de asociación, de coalición, mismos que tenemos que explicar para comprender la naturaleza jurídica del sindicato y su desenvolvimiento así como su reconocimiento constitucional y legal.

2.1 DERECHO DE REUNIÓN

El Diccionario de Derecho de Rafael de Pina Vara define este concepto como *“la concurrencia de varias personas, en mayor o menor número, en un lugar determinado, con un objeto prefijado, previa citación al efecto.”* Apuntando como sinónimo “asamblea o junta”.

Otro concepto lo establece Juan Palomar al expresar: *“como acción y efecto de reunir o como “Conjunto de personas que se reúnen, este Derecho no solo implica la facultad de juntarse o congregarse, sino la de hacerlo para escuchar ideas u*

opiniones, intercambiarlas o acordar una acción común”;¹⁷ por reunión se entiende el conjunto de personas que se congregan para determinar una acción común en pro de sus intereses.

Cabe destacar que esta unión tiene un fin concreto y una vez alcanzado éste se disuelve, al respecto Maurice Hauriou define a la reunión como el “agrupamiento momentáneo es el precedente obligado de la asociación”¹⁸

El derecho de reunión esta consagrado en el artículo 9° de la Carta Fundamental que establece:

“No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito pero solamente los ciudadanos de la República podrán hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país. Ninguna reunión armada tiene derecho a deliberar. No se considera ilegal, y no podrá ser disuelta una asamblea o reunión que una tenga por objeto hacer una petición o presentar protesta por algún acto a una autoridad, si no se profieren injurias contra ésta, ni se hiciere uso de violencias o amenazas para intimidarla u obligarla a resolver en el sentido que desee”.

Este derecho constitucional consagra dos libertades, la primera de asociación y la segunda de reunión “La asociación es permanente; la reunión siempre será transitoria”¹⁹ así mismo el derecho de asociación busca fines concretos y realiza determinadas actividades para la protección de sus intereses comunes y la asociación se entiende como un apersona moral con personalidad distinta a la de sus integrantes. Por otra parte, el derecho de reunión se entiende como la prerrogativa de un individuo para agruparse o congregarse con otros realizar un fin determinado y concreto y ya que éste se ha alcanzado la agrupación se disuelve.

Del estudio del artículo constitucional en comento se desprenden diversas limitantes; la primera de ellas es que se debe perseguir un fin lícito, y cuándo se trate

¹⁷ Palomar de Miguel, Juan. Diccionario para Juristas. Ediciones Mayo. 1981 p. 1195

¹⁸ De la Cueva, Mario. Ob. Cit. p.236

¹⁹ Polo Bernal, Efrain . Breviario de Garantías Constitucionales Porrúa S.A. 1992 p. 104

de asuntos políticos sólo lo podrán hacer valer los ciudadanos mexicanos, por lo que los extranjeros son soslayados para participar en cuestiones de política; el ejercicio de estos derechos deberá ser de modo pacífico, ninguna reunión podrá deliberar con armas y en el supuesto de que se haga protesta en contra de algún acto de autoridad o para hacerle una petición no se deberá proferir amenazas o injurias en contra de ésta, a fin de intimidarla o influir en el modo de resolver las gestiones que legalmente le fueron facultadas.

A fin de complementar el examen de este numeral, es imprescindible mencionar que el derecho de reunirse o asociarse va estrechamente ligado al marco de legalidad vertido en las limitantes ya explicadas, además la actuación de los sujetos que ejerzan esta garantía individual *“tendrá que ser encuadrada forzosa y necesariamente dentro de los cánones legales”*²⁰ de lo contrario el Gobierno por conducto de la autoridad competente utilizará la facultad de *imperium* para implantar el orden legal establecido.

Esta Garantía Individual es elemental para el desarrollo de la asociación de cualquier índole, dentro de la norma laboral se traduce en la disposición consagrada en la fracción XVI, del artículo 123 constitucional, apartado “A” que a la letra dice:

“Tanto los obreros como los empresarios tendrán derechos para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.”

Derivado del análisis de estos dos artículos, la garantía individual de poder reunirse o asociarse aunado al derecho de integrar asociaciones profesionales, coaliciones y sindicatos es el fundamento toral del Derecho de Reunión, pero existe una diferencia entre la calidad de los sujetos que ejercen este derecho, ya que en el artículo 9° de la Carta Fundamental únicamente se menciona a los ciudadanos de la República quienes podrán intervenir en cuestiones políticas, en cambio el numeral 123 constitucional del apartado “A” califica a estos sujetos con la calidad de obreros y

²⁰ Acosta Romero, Miguel. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Porrúa S.A. 1983 p. 72

empresarios que encuadrándolo a los conceptos legales de la Ley Federal del Trabajo se habla de trabajadores y Patrones.

El derecho de gestionar la formación de las asociaciones profesionales y sindicatos; dada su naturaleza jurídica su regulación también esta vertida en la Ley Federal del Trabajo.

2.2 DERECHO DE ASOCIACIÓN

La palabra asociación proviene del latín *ad, a*, y el sufijo **socius** que significa acción y efecto de asociar o juntar una cosa o persona con otra, que en un sentido taxativo se define como un grupo de personas unidas con un fin común o que tienen como objeto la consecución de uno o varios objetivos que conllevan beneficio para todos y cada uno de los miembros que integran la asociación.

El Código Civil para el Distrito Federal, en Título Undécimo, artículo 2670, establece el concepto de asociación en los siguientes términos:

“Cuando varios individuos convienen en reunirse, de manera que no sea enteramente transitoria, para realizar un fin común que no este prohibido por la ley y que no tenga carácter preponderantemente económico, constituyen una asociación”

Sobre el particular, se desprenden diversos elementos propios de la asociación, el primero de ellos presupone un acuerdo de voluntades para llegar al cometido de un fin común, el cual es lícito, su temporalidad es prolongada o indefinida, además su fin no es primordialmente lucrativo.

En este orden de ideas a fin de abordar el concepto de “Sociedad” es propicio mencionar su raíz latina **“societas de socius que significa reunión, comunidad compañía”**²¹ sobre su concepto se remite nuevamente, el Código Civil para el Distrito Federal, en el artículo 2688 que establece:

²¹ Instituto de Investigaciones Jurídicas, Diccionario Jurídico Mexicano Editorial Porrúa S.A. México 1994. p.2940

Artículo 2688 Por el contrato de sociedad los socios se obligan mutuamente a combinar sus recursos o sus esfuerzos para la realización de un fin común, de carácter preponderantemente económico, pero que no constituya una especulación comercial.

Esta definición arroja los siguientes elementos de análisis: es un contrato, entendiendo por éste un acuerdo de voluntades por el cual se integran recursos materiales y acción en forma mancomunada a fin de lograr un fin común preponderantemente económico sin tener la atribución de realizar actividades mercantiles con la calidad de comerciantes; punto distintivo entre la asociación y la sociedad, ya que la primera no busca un objeto común lucrativo o económico y la sociedad si lo busca sin tener la calidad de comerciante.

Para complementar el marco conceptual de esta figura de Derecho Civil es necesario estudiar las fracciones III, V y VI del artículo 25 del Código Civil.

Numeral que a la letra establece:

Artículo 25. Son personas morales:

III Las sociedades civiles y mercantiles;

V Las sociedades cooperativistas y mutualistas;

VI Las asociaciones distintas de las enumeradas que se propongan fines políticos, científicos, artísticos, de recreo o cualquiera otro fin lícito, siempre que no fueren desconocidos por la ley,

El Derecho Común, da la calidad de persona moral a las sociedades de naturaleza civil, mercantil, cooperativista y mutualista, también a las asociaciones, en esta tesitura se enuncian algunos de los fines propios de las mismas en la fracción VI, observando la licitud de las mismas y destacando que los fines de lucro, no encuadran en las mismas.

En relación al Derecho del Trabajo, el artículo 123 fracción XVI, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos enuncia lo siguiente:

“tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho a coaligarse en defensa de sus respectivos intereses formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc....”

Por lo que el derecho para formar asociaciones profesionales está vertido en el numeral citado; no obstante, la doctrina hace una división respecto a las asociaciones profesionales, la primera escuela agrega a las asociaciones profesionales con las demás especies de éstas y la segunda sustentada, por el Doctor Mario de la Cueva, establece que la asociación sindical se integra indistintamente por asociaciones profesionales y sindicatos y que la asociación sindical no encuadra en la primer categoría ya que es una asociación resultado de circunstancias históricas fundamentadas en la naturaleza de la norma jurídica del Derecho del Trabajo de un alto contenido social.

Sobre el particular, se puede adicionar el concepto de Asociación Profesional, enunciado en el Diccionario Jurídico Mexicano que la establece como: *“Derecho de unirse para la defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo y de la economía”*²² Así mismo se considera que la asociación es un derecho de orden constitucional, en tanto la asociación profesional implica una garantía social *“entendida por la doctrina en dos sentidos: La asociación profesional de los trabajadores persigue la elevación de las condiciones de trabajo y la supresión del régimen de explotación de clases en tanto que la asociación profesional patronal persigue la defensa y promoción de sus derechos patrimoniales, particularmente la propiedad individual”*²³

Se debe discernir entre la asociación profesional y sindicato ya que la primera puede manifestarse por conducto de un sindicato o una sociedad mutualista, colegios de profesionistas por ejemplo, derivado de lo anterior la asociación profesional es la especie mientras que el sindicato sería el género.

²² Ibidem p. 255

²³ Idem

2.3 CONCEPTO DE COALICIÓN

Su origen etimológico proviene del latín *coalitum*, que en sentido gramatical la palabra coalición es congruente con la palabra unión, reunión, junta, liga o confederación, el sistema jurídico mexicano le da el carácter de un acto colectivo, en otras palabras, es un acuerdo celebrado por un grupo de personas.

La coalición representa el antecedente jurídico y social del Sindicato el cual comenzó como un simple hecho jurídico-social con consecuencias económicas erráticas dependiendo del éxito que tuviese la misma para obtener beneficios de la negociación con el patrón.

Con el devenir de los acontecimientos y los años la coalición se convirtió en un estamento del Derecho del Trabajo y parte integral de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, derivado de lo anterior *“la coalición representa el primer apunte de la toma de conciencia de un cuerpo homogéneo que organiza su acción colectiva para la defensa de sus intereses comunes y unificados”*²⁴ Profundizando en un sentido más amplio Paul Pic la definió como *“la acción concertada de un cierto número de trabajadores para la defensa de sus derechos o de sus intereses”*²⁵ agregando que la coalición constituye un derecho de los trabajadores, que implica una amenaza de no acceder el patrón a las peticiones de los trabajadores.

Así mismo, la coalición está establecida en la Carta Fundamental en el artículo 123 fracción XVI que lo plasma como una prerrogativa enunciando que **“tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho a coaligarse en defensa de sus respectivos intereses formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc...”** Propiamente en materia laboral, la Ley Federal del Trabajo en el artículo 355 la define como: **“El acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o patrones para la defensa de sus intereses comunes”**

²⁴ Santos Azuela, Héctor. Curso Inductivo de Derecho Sindical y del Trabajo. Porrúa 1993. p.73

²⁵ Instituto de Investigaciones Jurídicas Ob. Cit. 484

Esta organización es de carácter temporal no obstante paulatinamente tiende a institucionalizarse dando paso a la constitución del sindicato; las características de la coalición son diversas, la primera consiste en que es la forma básica del asociacionismo profesional y es un acuerdo meramente temporal de trabajadores o patrones para la defensa de sus respectivos intereses y una vez que se ha cumplido con ese objetivo para la cual se creó la coalición se disuelve, por lo que la segunda característica la enuncia como una agrupación temporal, la tercera característica consiste en que la coalición de trabajadores puede hacer efectivo el derecho de huelga.

También se puede considerar como el primer peldaño que lleva a la creación de una asociación profesional o llegar a la fundación de una organización sindical.

La coalición se constituye para la defensa de los intereses de las personas que la integran ya sean patrones o trabajadores pero se disipa una vez que cumplió con el objetivo para la cual se creó, otra característica de la coalición no requiere registro alguno ante las autoridades del Trabajo, por lo que desde su creación puede ejercitar sus derechos sin necesidad de reconocimiento *a posteriori* por medio de un registro.

2.4 CONCEPTO DE SINDICATO

Su raíz viene del griego **sundiké** y significa "justicia comunitaria" que conlleva la idea de administración o "atención de una comunidad", existiendo un antecedente griego denominado *etherias*, en la India se le denominó *Sreni* y su origen romano en el Digesto de Gayo que definió al sindicato como referencia a quienes se les permitió fundar una *colligia opificum*, sociedad u otra agrupación semejante a la república, se les permitía también tener cosas comunitarias como el arca o sindico o actor quien veló por los intereses que convengan a la comunidad, cabe mencionar que estos

antecedentes eran de un sindicato mixto ya que los trabajadores y los patrones o maestros integraban estas asociaciones, entonces el sindicato de trabajadores se creó aproximadamente después del siglo VII con los gremios europeos medievales integrados por aprendices asalariados.

Al respecto, la doctrina presenta una rica gama de conceptos acerca del sindicato, como primera definición tenemos que *“el sindicato es la persona social, libremente constituida por trabajadores o patrones, para la defensa de sus intereses de clase”*²⁶ definición un tanto breve pero que encierra los elementos sustanciales del sindicato. También puede definirse como *“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”*²⁷ cuyo autor afirma que dadas las peculiaridades del sindicato y sus normas jurídicas que la regulan, se ha determinado la aparición del “Derecho Sindical” como un derecho propio a las organizaciones profesionales de trabajadores y de éstos como sujetos del derecho de la libertad sindical sumado a las relaciones del sindicato con sus agremiados y de las relaciones que guardan con el patrón, su natural antagonico, con el Estado y con otros sindicatos.

Retomando los conceptos doctrinales compilados por el Dr. Néstor de Buen se mencionan las siguientes definiciones:

*“Caballenas explica que el sindicato es: toda unión libre de personas que ejerzan la misma profesión u oficio, o profesiones u oficios conexos, que se constituya con carácter permanente con objeto de defender los intereses profesionales de sus integrantes, o para mejorar sus condiciones económicas y sociales”.*²⁸ Por su parte García Abellán lo define como *“la agrupación estructural de productores a los fines de ordenar las profesiones, defenderlas y representarlas jurídicamente en régimen de autogobierno y colaboración con el Estado respecto de su acción económica y*

²⁶De Buen Lozano, Néstor. *Ob. Cit.* p. 691 p.

²⁷ Alonso Olea, Manuel. *Derecho del Trabajo* Décimo Octava. Edición. Editorial Civitas, Madrid 2000 p. 556

²⁸ De Buen Lozano, Néstor. *Ob. Cit.* p.686 p.

política-social".²⁹ Pérez Botija explica que "es una asociación de tendencia institucional, que reúne a las personas de un mismo oficio para la defensa de sus intereses profesionales".³⁰ Juan D. Pozzo dice que los sindicatos "son agrupaciones de trabajadores o empleadores que tienen una organización interna permanente y obran como personas de derecho para asumir la representación del grupo, asumiendo la defensa de los intereses profesionales y la mejoría de las condiciones de vida y especialmente del trabajo de sus miembros".³¹ Finalmente Manuel Alonso García apunta que "es toda asociación de empresarios o de trabajadores de carácter profesional y permanente, constituida con fines de representación y defensa de los intereses de la profesión y singularmente para la regulación colectiva de las condiciones de trabajo".

Otro concepto explica que "el sindicato es la organización de los trabajadores y un instrumento de lucha para defender sus intereses fundamentalmente contra los patrones y el Estado"³² Estudiadas las definiciones anteriores se logra hacer un resumen de los elementos esenciales del sindicato:

- A) Se trata de una unión o concentración libre y espontánea.
- B) Une a personas con vínculos profesionales afines o con una actividad laboral semejante.
- C) Es institucional, porque su alcance y poder es importante para el desarrollo del Estado y su naturaleza política lo convierte como un elemento importante a nivel mundial.
- D) Es permanente debido al tiempo de duración o incluso puede ser indefinido.
- E) Busca la defensa de los intereses de sus miembros consiguiendo mejoría en las condiciones laborales, económicas y sociales.
- F) Pretende optimizar los beneficios derivados del trabajo de sus agremiados y de mejorar las condiciones de trabajo.

²⁹ De Buen Lozano, Néstor. Ob. Cit. p. 686

³⁰ Idem.

³¹ Ibidem. p.687

³² Santos Azuela, Héctor. Ob. Cit. p. 76

H) Busca la regulación colectiva de las condiciones de trabajo.

Respecto a la actividad sindical se caracteriza por *“la autotutela de los intereses de los trabajadores ejercida por sindicatos que se hallan objetivamente en una posición dialéctica de contrapoder respecto de los empleadores”* ³³

Sobre el particular, es oportuno citar de nueva cuenta el Código Civil para el Distrito Federal, que hace mención al sindicato, el cual se le da personalidad jurídica, según lo enunciado en el artículo 25 que a la letra dice:

Artículo 25. Son personas morales:

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

Derivado de lo anterior, el sindicato tiene la calidad de persona moral para efectos del Derecho Común, adicionalmente, el numeral 374 de la Ley Federal del trabajo concuerda con la calidad del sindicato, observando lo enunciado en éste artículo que reza:

Artículo 374.- Los sindicatos legalmente constituidos son personas morales y tienen capacidad para:

I Adquirir bienes muebles;

II Adquirir los bienes inmuebles destinados inmediata y directamente al objeto de sus institución; y

III Defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes.

2.5 DIFERENCIAS ENTRE COALICIÓN Y SINDICATO

Es necesario precisar las diferencias entre la coalición y el sindicato; en cuanto a su constitución la coalición puede integrarse por dos trabajadores o dos patrones ya que no existe norma alguna que regule un número mínimo de integrantes,

³³ Alonso Olea, Manuel. Ob.Cit. p. 613

contrario sensu el sindicato debe integrarse por un mínimo de 20 trabajadores o de 3 patrones.

Por su objeto la coalición se constituye para la defensa de los intereses de las personas que la integran ya sean patrones o trabajadores en su caso, en cambio el sindicato tiene por objeto el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de sus agremiados.

La coalición es transitoria y no necesita de registro alguno, en cambio “el sindicato es permanente, requiere registro ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje o ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social”³⁴ y lo más importante la coalición no puede ser titular de un contrato colectivo de trabajo pero está facultada únicamente para realizar una huelga.

El sindicato, al menos doctrinalmente, se erige como una Institución del Derecho Laboral de gran poder y alcance en virtud del número de agremiados que lo integran, la normativa interna que lo rige vertida en sus estatutos, la habilidad de sus dirigentes para la negociación en la firma del contrato colectivo de trabajo, las cuotas sindicales que incrementan constantemente los recursos financieros, los recursos materiales con los que cuenta, el reconocimiento ante las autoridades correspondientes mediante el registro del sindicato, la presión que pueden ejercer que es mucha mayor a la coalición y las posibles negociaciones de carácter político a las que puede llegar el sindicato.

2.6 EL PRINCIPIO DE LIBERTAD SINDICAL

Este fundamento total del Derecho Colectivo de Trabajo consiste en la posibilidad que tiene un trabajador de agremiarse y formar parte de un sindicato o no hacerlo o de separarse de un sindicato cuando así le convenga y de ingresar a otro o simplemente elegir entre varios sindicatos.

³⁴ Cavazos Flores, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral. Edit Trillas 2001. p.230

Esta libertad es de importancia suprema y se encuentra vertida en el artículo 23.4 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y en la Carta Social Europea que estipula y protege **“el derecho a asociarse libremente incluso a fundar sindicatos”** aunado al artículo 1° del Convenio 89 de la Organización Internacional del Trabajo que estipula que cualquier precepto, reglamento, cláusula, pacto individual que afecte el derecho de libertad sindical caen bajo la sanción de nulidad radical, *“El derecho de libertad sindical limita el poder de dirección del empresario, no sólo en lo que se refiere al ejercicio de sus facultades disciplinarias, también en su faceta de desenvolvimiento de sus poderes organizativos, causales y discrecionales, prohibiendo menoscabos, perjuicios o consecuencias negativas y tratos discriminatorios por razón de la afiliación sindical de los trabajadores.”*³⁵

En México, el proyecto original de la Ley Federal del Trabajo de 1931 consagraba el principio de libertad sindical vertida en el numeral 234 que estableció lo siguiente:

“Se reconoce a los patronos y a los trabajadores el derecho de formar sindicatos, sin que haya necesidad de autorización previa. A nadie se puede obligar a formar parte de él.”

A fin de garantizar este precepto también se aprobó el artículo 235 que reza: **“Cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el artículo anterior, se tendrá por no puesta”**.

Se debe aclarar que *“la libertad sindical para asociarse implica la libertad para no asociarse. La primera es positiva y la segunda es negativa”*³⁶ consistente en el acto de afiliarse al sindicato de preferencia y la segunda en el derecho de no agremiarse a un sindicato determinado o a retirarse del que se encuentra como agremiado.

³⁵ Alonso Olea, Manuel. Ob. Cit. p.560

³⁶ Ídem

Otra definición de la libertad sindical explica que esta consiste “*en el derecho del trabajador y del empresario de sindicarse o no sindicarse*”³⁷ abundado se explica que “*la libertad de sindicación positiva se manifiesta en el acto de afiliación; la negativa, en la abstención o un acto de retirada o baja*”³⁸ En la Ley Federal del Trabajo vigente, el principio de libertad sindical positiva está vertido en el numeral 357 que reza:

“Los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin autorización previa”

Al respecto, se destaca la libertad que se tiene para la constitución de sindicatos ya sean de trabajadores o patronales, limitando al posible veto o censura de la autoridad, consecuentemente el nacimiento del sindicato no puede ser determinado por autoridad alguna, y el registro es únicamente el reconocimiento del mismo por las autoridades del Trabajo y para el ejercicio de las acciones para el cual fue constituido.

Acerca de la libertad sindical negativa, la misma se encuentra citada en el numeral 358 de la Ley en comento que reza:

“A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato a no formar parte de él. Cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior, se tendrá por no puesta”.

Lo anterior, garantiza la libertad tanto del trabajador o el patrón de decidir sin coacción alguna la conveniencia de separarse de un sindicato cuando ya no convenga a sus intereses, *contrario sensu*, a afiliarse a un sindicato por así convenir a sus intereses, sin que exista pena pecuniaria para quien decida ejercitar el derecho de la libertad sindical.

Es inimaginable un sindicato que no pudiese organizarse administrativamente con la libertad de gestión necesaria, o que se representatividad quedase en manos de terceros, o bien que su regulación interna quedase a disposición de alguna autoridad,

³⁷ Lastra Lastra, José Manuel. Derecho Sindical México, Porrúa 1993. p.267

³⁸ Ídem

estos elementos no pueden ser menoscabados; entonces el legislador previó que el sindicato dada su naturaleza combativa de reivindicación social sería blanco de factores externos que pretenderían constreñirlo, situación que dio origen al numeral 359 de la Ley federal del Trabajo que reza:

“Los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción”

Esta disposición establece la autodeterminación y libertad sindical para organizar el sindicato al seno de las necesidades, decisiones y planes de sus agremiados, en primer punto es preciso comentar la libertad de redacción de los estatutos y reglamentos discerniendo que *“El estatuto sindical es el instrumento que expresa el objeto del negocio jurídico colectivo creador del sindicato”*³⁹ también entendiéndose por estatutos las *“normas constitutivas o reglas por las que se rigen en su régimen las personas morales”*⁴⁰ remarcando que el sindicato es una persona moral como ya se ha explicado con anterioridad y los estatutos son el conjunto de disposiciones que regulan al sindicato y son de observancia obligatoria para los agremiados del mismo en el desarrollo de la gestión administrativa de éste; entonces los estatutos del sindicato también establecen el régimen de funcionamiento y de la disciplina del mismo.

Profundizando en el tema relativo a los estatutos quedan a libre redacción del sindicato siguiendo los lineamientos y requisitos legales consagrados en el numeral 371 de la Ley de la materia, que se cita:

Art.371.- Los estatutos de los sindicatos contendrán:

I Denominación que le distinga de los demás;

II Domicilio

III Objeto

IV Duración. Faltando esta disposición se entenderá constituido el sindicato por tiempo indeterminado;

V Condiciones de admisión de sus miembros;

³⁹ De Buen Lozano, Néstor. *Ob. Cit.* p. 703

⁴⁰ De Pina Vara, Rafael. *Ob. Cit.* p.262

VI Obligaciones y derechos de los asociados;

VII Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias. En los casos de expulsión se observarán las siguientes normas:

- a) La asamblea de trabajadores se reunirá para el sólo efecto de conocer de la expulsión.
- b) Cuando se trate de sindicatos integrados por secciones, el procedimiento de expulsión se llevará a cabo ante la asamblea de la sección correspondiente, pero el acuerdo de expulsión deberá someterse a la decisión de los trabajadores de cada una de las secciones que integren el sindicato.
- c) El trabajador afectado será oído en defensa, de conformidad con las disposiciones contenidas en los estatutos.
- d) La asamblea conocerá de las pruebas que sirvan de base al procedimiento y de las que ofrezca el afectado.
- e) Los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito.
- f) La expulsión deberá ser aprobada por mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato.
- g) La expulsión sólo podrá decretarse por los casos expresamente consignados en los estatutos, debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso.

VIII Forma de convocar a asamblea, época de celebración de las ordinarias y quórum requerido para sesionar. En el caso de que la directiva no convoque oportunamente a las asambleas previstas en los estatutos, los trabajadores que representen el treinta y tres por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos, podrán solicitar a la directiva que convoque a la asamblea, y si no lo hace dentro de un término de diez días, podrán los solicitantes hacer la convocatoria, cuyo caso, para que la asamblea pueda sesionar y adoptar resoluciones, se requiere que concurren las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato o de la sección.

IX Procedimiento para la elección de la directiva y número de sus miembros;

X Periodo de duración de la directiva;

XI Normas para la administración, adquisición y disposición de los bienes, patrimonio del sindicato;

XII Forma de pago y monto de las cuotas sindicales;

XIII Época de presentación de cuentas;

XIV Normas para la liquidación del patrimonio sindical; y

XV Las demás normas que apruebe la asamblea.

Los sindicatos deben seguir estas disposiciones en la instrumentación de los estatutos, no obstante se considera que esta libertad vertida en esta norma es un tanto imprecisa ya que se pensó en forma enunciativa y no limitativa, por lo tanto es necesario restringir un poco estas disposiciones a fin de evitar abusos, lagunas legales que se

presten a la interpretación dolosa, sobre el particular las propuestas pertinentes tendrán lugar en el capítulo IV de esta investigación.

Es relevante destacar que la libertad sindical, no sólo es un derecho individual, exclusivo para el trabajador sino también es de carácter colectivista, es decir, para las coaliciones y sindicatos de trabajadores; la libertad sindical colectiva se entiende como la libertad de constituir federaciones o confederaciones o de adherirse a las mismas, ahora el sentido negativo de esta libertad es como la facultad de los sindicatos de no afiliarse a una federación o confederación alguna o separarse de estas cuando así le convenga, incluso *“las federaciones y confederaciones de trabajadores tienen amplias facultades jurídicas para afiliarse a organizaciones internacionales que deseen”*⁴¹ según el Convenio 87 de la O.I.T. ratificado por México.

La libertad al trabajo fue fácilmente vulnerada por otra disposición legal contenida en el artículo 236 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, denominada por la doctrina como la cláusula de preferencia sindical y la cláusula de exclusión, ésta última dispone que los sindicatos integrados por trabajadores tienen el derecho y potestad para solicitar al patrón con quien se celebró el contrato colectivo de trabajo, la separación del trabajo de sus agremiados que renuncien o sean expulsados del sindicato, siempre y cuando dicha cláusula este integrada en el contrato colectivo de trabajo formalizado con el sindicato titular.

Otro factor que es necesario estudiar, es la cláusula de preferencia sindical, que implica la contratación única y exclusiva de trabajadores agremiados en el sindicato titular del contrato colectivo de trabajo, situación que limita la libertad sindical ya que para poder ingresar a laborar a una empresa determinada es requisito *sine quanon* afiliarse al sindicato citado. Así mismo, la cláusula de preferencia sindical no sólo limita al trabajador ya que éste no tiene otra alternativa que afiliarse al sindicato que haya acordado en su contrato colectivo de trabajo esta cláusula aunque no comulgue con las ideas de la directiva sindical, no desee apoyar alguna acción política determinada o

⁴¹ Dávalos, José. Tópicos Laborales Segunda Edición Actualizada, Porrúa S.A. México 1999 p. 279

simplemente no sea bueno para sus intereses, también el patrón se ve afectado ya que está imposibilitado a contratar libremente a la persona más capacitada para ocupar una plaza en su empresa ya que debe admitir exclusivamente al personal afiliado y propuesto por el sindicato.

Sobre el particular la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en el artículo 123 fracción XXII establece:

“El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte e una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario.”

Este precepto protege la libertad sindical sin embargo la cláusula de exclusión es violatoria de la garantía constitucional consagrada en el numeral 5° de nuestra Carta Magna que estipula:

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

Adicionalmente, la cláusula de exclusión se ha desvirtuado de su objetivo primordial que era la integración y la unidad sindical; si el sindicato mantiene el monopolio del trabajo, y un trabajador no desea agremiarse a ese sindicato o en el supuesto de que ingresó a él y no comulga con la ideología de la directiva sindical esta condenado a no poder laborar donde el realmente desea acorde a sus aptitudes y capacidades, peor aun si el sindicato es nacional de industria el obrero está limitado a ejercer la garantía fundamental del artículo 5° de la Constitución y no podrá laborar en el oficio, arte, técnica o en su caso profesión, por lo que se detrimento su esfera jurídica.

Derivado de lo anterior, es necesario puntualizar que tanto la cláusula de preferencia sindical y la cláusula de exclusión han desvirtuado el origen que les dio vida y en la actualidad sólo sirven para que los sindicatos monopolicen y comercien con los puestos de trabajo, consecuentemente son contrarias a la libertad sindical ya que afectan las prerrogativas reconocidas en el numeral 5°, 123 apartado “A” fracción XVI de la Carta Fundamental, así como el artículo 2° Convenio Fundamental número 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

La libertad sindical debe prevalecer como garantía constitucional y como elemento de seguridad jurídica en el plano laboral y social, consecuentemente la cláusula de exclusión que afecta gravemente la libertad sindical debería ser eliminada de la legislación actual porque hoy en día ya no cumple con el objetivo para el cual fue creada porque es un medio que *“sirve para amedrentar a los trabajadores que no se pliegan a las consignas sindicales, así impliquen una falta de los deberes legales y éticos de los obreros; se ha utilizado contra los trabajadores que no paternizaron su adhesión a una candidatura política”*⁴² y ha llegado a emplearse como arma de algunos directivos sindicales para someter a los trabajadores agremiados al sindicato.

La libertad sindical en su doble aspecto no sólo consagra un derecho para el trabajador, sino también brinda seguridad jurídica al patrón ya aquel puede ser un excelente empleado muy profesional con su trabajo, pero que no comulga con los intereses de la directiva del sindicato la cual promueve su expulsión bajo cualquier pretexto que afecta la unidad sindical, el patrón lo deberá despedir aunque desempeñe su labor con calidad afectando el desempeño de la industria dependiendo si la expulsión es sumaria.

Como comentario adicional, es necesario destacar que la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado enuncia en el artículo 69 que quien ingrese a un

⁴² Guerrero, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo. Décimo Novena Edición Porrúa S.A. 1996 Ob. Cit. p. 320

sindicato no podrá dejar de formar parte de él, a menos que fuera expulsado, limitando la libertad sindical negativa.

2.7 REQUISITOS PARA LA FORMACIÓN DE UN SINDICATO

Como primer requisito para la formación de un sindicato es preciso atender a la constitución del mismo en cuanto al sustento numérico de personas que lo integren, así el artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo establece como mínimo veinte trabajadores en servicio activo y tres patrones, por lo menos.

Este artículo considera, para la determinación del número de trabajadores, aquellos cuya relación de trabajo halla sido rescindida o dada por terminada dentro de los 30 días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro del sindicato; lo anterior para que el patrón use la maniobra del despido para evitar la constitución del sindicato.

De este punto es necesario destacar que para la constitución de un sindicato de patrones se requiere como mínimo 3 de éstos pudiendo ser personas físicas o personas morales según explica el Dr. Néstor de Buen⁴³

A partir del momento en el que se integra el sindicato mediante una asamblea constitutiva, en la que de común acuerdo se resuelve crear el sindicato, aquel tiene existencia y queda legalmente constituido y el siguiente paso es el registro ante las autoridades del trabajo.

Posterior a la constitución del sindicato, es necesario *“el registro en el Departamento de Registro de Asociaciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social tratándose se sindicatos en el ámbito federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje tratándose de competencia local”*; ⁴⁴ el sindicato deberá remitir por duplicado

⁴³ Cfr. De Buen Lozano, Néstor. *Ob. Cit.* p. 701

⁴⁴ Climent Beltrán, Juan B. *Formulario del Derecho del Trabajo* Grupo Editorial Esfinge México 2002. p. 123

los siguientes documentos atendiendo a lo enunciado en el artículo 365 de la Ley Reglamentaria.

I Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva;

II Una lista con el número, nombres, domicilio de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patrones, 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 dirigido a 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.

Es necesario el análisis de la documentación que debe exhibirse a efecto de obtener el registro del sindicato, comenzando por el acta constitutiva que presupone la asamblea en la que se crea el sindicato, la celebración de este acto jurídico puede validarse con la autenticación ante un Notario o Corredor Público para acreditar los efectos jurídicos.

Respecto al segundo elemento es necesario acreditar que se cuenta con el número mínimo de trabajadores o patrones para poder formar el sindicato y determinar el ámbito de acción del sindicato ya sea en una empresa o establecimiento o en varios.

El tercer elemento se concreta en la redacción los estatutos, mismos que conforma genérica deben contener:

I Denominación que le distinga de los demás;

II Domicilio;

III Objeto;

IV Duración. Faltando esta disposición se entenderá constituido el sindicato por tiempo indeterminado;

V Condiciones de admisión de sus miembros;

VI Obligaciones y derechos de sus asociados;

VII Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias, (en esta fracción se detallan los requisitos para la expulsión de un miembro de un sindicato, el cual se estudiará a fondo en el capítulo IV)

- VIII Forma de convocar a asamblea, época de celebración de las ordinarias y el quórum requerido para sesionar,**
- IX Procedimiento para la elección de la directiva y número de sus miembros;**
- X Duración de la directiva;**
- XI Normas para la administración, adquisición y disposición de los bienes, patrimonio del sindicato;**
- XII Forma de pago y monto de las cuotas sindicales;**
- XIII Época de presentación de cuentas;**
- XIV Normas para la liquidación del patrimonio sindical; y**
- XV Las demás normas que apruebe la asamblea.**

Respecto a la copia autorizada de la elección de la mesa directiva, la ley considera la posibilidad de que el nombramiento de ésta no se efectúe en la misma asamblea constitutiva, por lo tanto primero puede celebrarse la asamblea constitutiva y posteriormente la elección y nombramiento de la mesa directiva.

A pesar de la disposición del artículo 357 de la Ley Federal del Trabajo que estipula que los sindicatos pueden constituirse sin necesidad de autorización previa. El registro del mismo es *sine quanon* .

Sobre el particular, es preciso discernir entre la constitución del sindicato y su registro, ya que el sindicato nace desde el momento de su constitución al agruparse los trabajadores o patrones que persiguen un objetivo común y posteriormente el registro constituye un medio *“para autenticar la existencia legal de la asociación profesional”*⁴⁵

La existencia del sindicato y su personalidad jurídica nace con la constitución del mismo y no con el registro con el cual se reconoce la personalidad jurídica y la capacidad de ejercicio del sindicato, consecuentemente podrá ejercer la capacidad de agrupación de sus agremiados y podrá representar a sus asociados y exigir el cumplimiento de las normas del Derecho del Trabajo que tutelan los intereses colectivos de sus asociados, además de adquirir la facultad de exigir la firma o revisión

⁴⁵ De Buen Lozano, Néstor. *Ob. Cit.* p. 722

de un contrato colectivo de trabajo, la representación ante las autoridades, la integración a federaciones y a confederaciones, etc.

Es propicio insistir que el sindicato existe desde su constitución lo que es anterior al registro, pero éste permite que ejerza los derechos inmanentes a su capacidad y se reconoce plenamente la capacidad jurídica del sindicato, consecuentemente del registro depende la capacidad de obrar de éste, por lo que el registro se considera una *conditio iuris* vertida en la Ley Federal del Trabajo, en virtud de lo estipulado en el numeral 368 de la Ley Federal del trabajo que reza:

“El registro del sindicato y de su directiva, otorgado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, produce efectos ante todas las autoridades”;

Al momento de obtener el registro, *“se confirma la legalidad de la constitución de los sindicatos”*.⁴⁶ De lo anterior se desprende otro elemento consistente en la capacidad de representación de la mesa directiva que será ejercida por el secretario general, o por la persona que designe la directiva, acorde a lo establecido en el numeral 376 de la Ley citada.

Insistiendo a cerca de la representación del sindicato y en particular de su directiva una vez registradas *“las autoridades del trabajo reconocen como sindicatos únicamente a las organizaciones que acrediten su registro y su directiva”*⁴⁷ lo que nos lleva obligadamente a citar el numeral 692 fracción IV que a la letra dice:

“Los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o la Junta de Conciliación y Arbitraje cumplir de haber quedado registrada la directiva del sindicato”.

⁴⁶ Lastra Lastra José Manuel. Ob Cit. p. 289

⁴⁷ Dávalos, José. Ob. Cit. p. 293

En este orden de ideas, el artículo 366 establece las condiciones por las cuales podrá negarse el registro por no cumplir con los requisitos en cuanto al objeto del sindicato vertido en el numeral 356, o por no congregarse el número mínimo necesario enunciado en el artículo 364 y si no se exhibe la documentación descrita en el artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo, sin embargo este artículo enuncia que una vez que se han satisfecho estos requisitos ninguna de las autoridades podrá negar el registro.

De este precepto se deriva la figura del “registro automático” que consiste en el supuesto de que una autoridad ante la cual se presentó la solicitud de registro no resuelva en un término de sesenta días, los solicitantes podrán requerirla para que resuelva, si no lo hace en los siguientes tres días de la petición, se tendrá por hecho el registro surtiendo todos sus efectos legales y la autoridad está obligada a expedir la constancia correspondiente a los siguientes tres días.

2.8 CLASIFICACIÓN DEL SINDICATO

Por su naturaleza el sindicato puede encuadrarse en diversos criterios de clasificación atendiendo a los matices que presenta cada uno de sus elementos, por ejemplo, constitución atendiendo a la calidad de las personas que lo integran ya sean patronos o trabajadores y el número mínimo de integrantes en su caso, por la empresa en el que se forma, por el ramo industrial que manejan sus socios, o por su relación con el patrón, en la inteligencia de la subordinación o combatividad que el sindicato tenga.

En este numeral se desarrollan diversos tipos de clasificación, algunos que no son reconocidos por el sistema jurídico mexicano pero que son incluidos por enriquecimiento de esta investigación a fin de tener un campo de visión más amplio.

SINDICATOS INDUSTRIALES Y PROFESIONALES

Los sindicatos industriales o también denominados verticales ó *“industrial unions”* son aquellos constituidos por trabajadores que prestan sus servicios por ramas de producción o de actividades económicas con independencia de sus cualidades profesionales, lo que en la legislación mexicana se ubican como sindicatos de industria.

Sindicatos horizontales, estos también se denominan profesionales o de oficio también llamados craft unions *“son los que afilian atendiendo a las cualidades profesionales o especialidades laborales, con independencia de la rama de producción o actividad económica en la que se presten los servicios”*⁴⁸; esta clase de sindicatos en la legislación mexicana se denominaría sindicato gremial, a fin cerrar el comentario a cerca de esta clasificación *“se dice que el sindicato de oficio asocia a los que trabajan lo mismo, aunque no trabajen juntos, mientras que el industrial asocia a quienes trabajan juntos, aunque no trabajen lo mismo”*.⁴⁹

CLASIFICACIÓN CROMÁTICA

Esta clasificación es muy peculiar y un tanto vulgar; sin embargo, es útil para esta investigación destacando tres especies de sindicato según su combatividad y su fuerza de acción reivindicatoria, comenzando por los *“sindicatos blancos”* a los que están bajo el control patronal y su acción es muy limitada y siempre concertada entre la directiva del sindicato y el patrón; la segunda especie hace referencia al *“sindicato amarillo”* que guarda cierta dependencia al patrón y finalmente los *“sindicatos rojos”* que plantean una oposición franca hacia a el patrón y realmente cuidan y pelean por los intereses de sus agremiados. Al respecto los dos primeros tipos de sindicato no cumplen realmente con el objeto legal para el cual fueron creados y constituyen un grave problema social y político par el país ya que sus representantes sólo preservan sus prerrogativas y privilegios personales y no defienden los intereses y los derechos

⁴⁸ Alonso Olea, Manuel. Ob. Cit. p. 571

⁴⁹ Idem

de los asociados del sindicato el cual dirigen, ofertando votos y sacrificando a la clase trabajadora para la consecución y conservación de sus intereses particulares.

SINDICATOS MAYORITARIOS Y MINORITARIOS

Esta clasificación atiende a la representatividad del sindicato paralela al número de agremiados que nutre sus filas, el sindicato mayoritario es aquel que esta facultado legalmente para la firma de un contrato colectivo; *“la determinación de la mayoría implica una especie de referéndum”*⁵⁰ o recuento en el que se constata la mayoría es adquirida por el sindicato de mayor representatividad respecto de los otros sindicatos que pretenden participar como titulares del contrato colectivo de trabajo. Respecto al sindicato minoritario es aquel que no tiene la representación mayoritaria debido a que el número de sus agremiados es menor al del sindicato mayoritario, en consecuencia ya no puede ser titular de la celebración o revisión del contrato colectivo y en la negociación del mismo quedará soslayado y dependiente de los resultados obtenidos por el sindicato mayoritario.

CLASIFICACIÓN LEGAL

Se encuentra vertida en los numerales 360 y 361 de la Ley Federal del Trabajo respecto a los sindicatos formados por trabajadores y los integrados por patrones, enunciando la clasificación de los sindicatos de trabajadores son: Gremiales, De empresa, Industrial, Nacional de Industria y de Oficios varios, mientras que los sindicatos patronales atienden a la clasificación bajo el criterio de la territorialidad ajustándose a ser: Locales y Nacionales.

De la anterior clasificación es preciso estudiar a detalle los elementos de los sindicatos de trabajadores y de patrones; comenzando en el análisis del artículo 360 de la Ley citada, que a la letra dice:

Art. 360.- Los sindicatos de trabajadores pueden ser:

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

⁵⁰ De Buen Lozano, Néstor. *Ob. Cit.* p. 632

- II. Industriales, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa;**
- III. Industriales, los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos ó más empresas de la misma rama industrial;**
- IV. Nacionales de industria, los formados por trabajadores que presente sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más entidades Federativas; y**
- V. De oficios varios, los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte.**

Sobre el particular, a mayor abundamiento comenzamos por los sindicatos gremiales que son “los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad” señalando como particularidad que la actividad común o el servicio de la misma clase une a los trabajadores ya sean de la misma profesión, oficio o especialidad indistintamente.

Los sindicatos de empresa son “los formados por trabajadores que presten sus servicios a una misma empresa” independientemente de las profesiones u oficios de sus agremiados, éste tiene que lidiar con el problema de unificar los intereses de sus agremiados, por lo que es recomendable que estos sindicatos forme secciones a fin de concentrar a los asociados de la misma profesión u oficio.

La siguiente clasificación apunta a los sindicatos industriales o sindicatos de industria, que son “los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos ó más empresas de la misma rama industrial” sobre el particular *“la idea de “rama” intenta identificar a las empresas que tienen una actividad común”*.⁵¹ A efecto de destacar esta especie de sindicato es viable explicar que los sindicatos de industria someten sus intereses a los supeditados por la federación o confederación a las cuales están integradas, lo cual muchas veces va en detrimento de los intereses de la masa trabajadora.

⁵¹ De Buen Lozano, Néstor. Ob. Cit. p. 696

Los sindicatos nacionales de industria son “los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, en dos o más Entidades Federativas” este tipo de sindicatos constituye un escaño superior en relación a los demás sindicatos ya que pueden formar federaciones o convertirse en sindicatos confederados como el caso de la Confederación de Trabajadores Mexicanos (C.T.M.)

La siguiente especie es la de oficios varios que son *“los formados por trabajadores de diversas profesiones y el artículo enuncia una cualidad en cuanto a su constitución ya que únicamente podrán formarse “cuando en el municipio de que se trate, el mínimo de de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte” “Estos sindicatos nacieron por la necesidad de facilitar la creación de organizaciones sindicales en los pequeños poblados, que no reúnen, por lo menos a veinte trabajadores de la misma especialidad, que es el número mínimo para la constitución de un sindicato obrero”.*⁵²

Una vez analizados los sindicatos de trabajadores, se procede a hacer lo respectivo con los sindicatos patronales descritos en el numeral 361 de la Ley reglamentaria, la clasificación se divide en dos; como se explico en el cuadro sinóptico anterior, los sindicatos patronales locales pueden ser los formados por patrones de una o varias ramas industriales sitas dentro de una misma Entidad Federativa y Nacionales, los formados por patrones de una o varias ramas de actividades de distintas Entidades Federativas; atendiendo a la fuerza de los sindicatos de patrones éstos concentran gran fuerza al afiliarse a cámaras de comercio o de industria a fin de incrementar su unión y concentrarse a fin de adquirir mayor poder para usarse en defensa de sus intereses, lo que en la actualidad trae consigo un fuerte elemento en contra del sindicalismo nacional y en concreto en contra del sindicato de trabajadores, ya que pretenden maximizar sus réditos aunque implique entrar en políticas francas neoliberales que van a la ofensiva de los intereses de la clase obrera y en ocasiones en contra de la economía nacional.

⁵² De la Cueva, Mario. Ob. Cit. p. 412

2.8 FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES DE SINDICATOS EN MÉXICO

Este tema en particular es trascendental para la eficacia del sindicato ya que el sindicalismo adquiere dimensiones muy superiores e incrementa su poder en virtud del número de afiliados que los sindicatos ingresan a la federación o confederación correspondiente; mediante esta unión se puede adquirir mayor fuerza a fin de obtener mayores beneficios en la celebraciones de contratos colectivos, o en mejoras tecnológicas, técnicas o productivas del ramo del que se trate implementando mejor capacitación y especialización de los trabajadores y de los medios de producción. La Ley Federal del Trabajo es omisa en cuanto al concepto de referencia; sin embargo la *“Federación es una unión de sindicatos, en tanto que la Confederación es una unión de federaciones y sindicatos, particularmente de sindicatos nacionales”*⁵³ y ambas tiene el mismo objeto que el sindicato pero a mayor escala derivado del número de sus asociados.

El artículo 381 consagra la posibilidad a los sindicatos de formar federaciones y confederaciones, lo que implica la libertad sindical positiva de carácter colectivo, *contrario sensu* la libertad sindical negativa vertida en el numeral 382 estipula que los miembros de las federaciones y confederaciones podrán retirarse de estas en cualquier momento con la salvedad de que exista un pacto en contrario. En cuanto a la constitución de las federaciones y confederaciones la ley también omite la regulación por lo que la doctrina señala que basta con el acuerdo de dos sindicatos como mínimo para la formación de una federación y de dos federaciones o de una federación y de un sindicato lograr la constitución de una confederación.

Al igual que los sindicatos nacionales, las federaciones y confederaciones también deben registrarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social acorde a lo estipulado en el artículo 384 de la Ley Federal del Trabajo; que a la letra dice:

⁵³ Ibidem p. 456

Art. 384.- Las federaciones y confederaciones deben registrarse ante la Secretaría del trabajo y Previsión Social.

A efecto de la obtención del citado registro, deben remitir por duplicado la documentación requerida por el artículo 385, que reza:

Art. 385.- Para los efectos del artículo anterior, las federaciones y confederaciones remitirán por duplicado:

I Copia autorizada de la asamblea constitutiva

II Una lista con la denominación y domicilio

III Copia autorizada de los estatutos; y

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

La documentación se autorizará de conformidad con lo dispuesto en el párrafo final del artículo 365.

Cabe destacar que los estatutos de la fracción III del artículo 385 de la Ley mencionada deben cumplir con los requisitos enunciados en el numeral 383 que a la letra dice:

Art. 383.- “Los estatutos de la federaciones y confederaciones, independientemente de los requisitos aplicables del artículo 371, contendrán:

I Denominación y domicilio de sus miembros constituyentes;

II Condiciones de adhesión de sus nuevos miembros; y

III Forma en que sus miembros estarán representados en la directiva y en las asambleas.

A fin de concluir este parte de la investigación, es necesario destacar que tanto los sindicato de trabajadores y patronos pueden formar federaciones y confederaciones, por parte de los trabajadores ya se citó a la CTM (Confederación de Trabajadores Mexicanos) o la CROM (Confederación Revolucionaria Obrera Mexicana) y por parte de los patronos éstos se han agremiado y constituido en diversas organizaciones según su actividad económica ya sea comercial como es el caso de la CONCANACO (Confederación de Cámaras Nacionales de Comercio) o la CONCAMIN (Confederación de Cámaras de la Industria) o la COPARMEX (Confederación Patronal de la República Mexicana)

2.10 SINDICALISMO

Es necesario destacar la importancia de este movimiento obrero que fue resultado del liberalismo económico, ya que los trabajadores fueron totalmente desprotegidos y el despotismo ilustrado proscribió cualquier tipo de asociación laboral, con la mencionada Ley de Chapelier, entonces el sindicalismo primero fue perseguido y suprimido, el sindicalismo ponía en peligro los derechos y prerrogativas de los patrones, y se consideraba una amenaza para la economía de ese tiempo.

El sindicalismo *“es la teoría y practica del movimiento obrero profesional organizado, destinado a procurar la transformación de la vida social y del Estado”*⁵⁴ el sindicalismo también se considera como el movimiento asociativo profesional, nacido en el siglo XIX, con carácter absolutamente *reivindicatorio* con el objeto de restablecer condiciones laborales humanas a los trabajadores, desafiando a quienes detentan el capital; en consecuencia el Sindicalismo se convierte en *“una fuerza política de primer orden, un grupo sociológico de valor decisivo en la moderna sociedad y un poderoso motor de progreso social y económico”*⁵⁵ además de ser uno de los pilares del Derecho del Trabajo, su principio se encuentra en el **Trade Unismo** del ingles Robert Owen en 1834.

Es necesario puntualizar que existe una gran diferencia entre movimiento obrero y sindicalismo, ya que el primero es de mayor amplitud y consiste en el movimiento espontáneo de la clase trabajadora, en cambio el sindicalismo opera no sólo con la base trabajadora sino también con profesionistas o personas integradas a un proceso industrial además el sindicalismo nació dentro del desarrollo del movimiento obrero, entonces se puede dilucidar y establecer que el movimiento obrero se sirve del sindicalismo para la consecución de sus fines.

⁵⁴ Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM Ob. Cit. p. 2924

⁵⁵ Carro Igelmo, Alberto José. Ob. Cit. p. .335

Como consecuencia del Manifiesto Comunista de 1848 el sindicalismo se consideró como el antecedente del internacionalismo proletario y “es un producto del hombre-masa que pierde su individualidad para integrar un ente colectivo social”⁵⁶ cuyos intereses laborales representan a los trabajadores que lo integran.

Este fenómeno asociativo profesional se integra por tres elementos esenciales:

- A) El reconocimiento de la fuerza política que conlleva, en virtud del número de sus agremiados y de la toma de decisiones de la directiva del sindicato.
- B) La sustitución del contrato individual por la contratación colectiva de trabajo; al respecto este elemento es trascendental para los trabajadores ya que la unión y representatividad del sindicato que adquiere el derecho a la contratación colectiva adquiere fuerza y equidad ante el patrón evitando abusos y condiciones leoninas para los trabajadores.
- C) Formas de acción, algunas de negociación, presión o apoyo, dependiendo de los objetivos del sindicato y la consecución de éstos.

En el ámbito internacional el sindicalismo cobró gran relevancia ya que en países de fuerte tradición liberal como Inglaterra los sindicatos tuvieron mucha influencia en la política de dicho país transformándose en el cuerpo electoral de los partidos políticos de modo tal que influyeron decisivamente en los mismos en grado tal que se creó el **Labour Party** partido político cuya fortaleza se detentó en las **Trade Unions** integradas por los más fuertes sindicatos británicos.

En relación al importantísimo cambio de la contratación individual al de la contratación colectiva traída por el sindicalismo, éste impone la tendencia a establecer el contrato colectivo de trabajo apoyado por la fuerza de los numerosos y bien nutridos grupos sindicales y proscribiendo a los patrones que ofrecen condiciones de trabajo inferiores a las fijadas por estos grupos.

⁵⁶ De Buen Lozano, Néstor. Ob. Cit. p. 583

En este Orden de ideas Greco define al contrato colectivo como: *“El acto por el cual dos asociaciones sindicales en los límites de su representación y en virtud de los poderes asignados por la Ley forman, mediante acuerdo, un Reglamento de condiciones de trabajo obligatorio para todos los miembros de la categoría representada.”*⁵⁷ De la anterior definición se desprende que la contratación individual es carente de fuerza para hacerse respetar y evitar que se menoscabe, pero el contrato colectivo de trabajo no se formaliza con individuos sino con el sindicato una persona jurídica totalmente distinta ya que contrata a nombre de sus agremiados en consecuencia se puede conceputar al Sindicato Obrero como: *“el natural portavoz de tal negociación”*⁵⁸

Sin embargo, un nuevo cuestionamiento aparece al determinar cual de los sindicatos es el más apropiado para obligarse y velar por los intereses de una profesión en consecuencia la legislación de diversos países determina que el más apropiado para tal efecto es el sindicato más representativo, es decir, el que cuente con el mayor número de agremiados a fin de que un mayor número de trabajadores resulten beneficiados del producto del contrato colectivo de trabajo, el principio del sindicato mayoritario es legalmente estimulado con el fin de crear un monopolio sindical, por lo que la propia **Ley Wagner** y la **Ley Taft-Harley** favorecen la mecánica consistente en la votación de los trabajadores para elegir si quieren o no afiliarse a un sindicato y posteriormente decidirse por un sindicato determinado.

El sindicalismo se torna como un elemento de desarrollo económico y político, respecto al primer factor el sindicalismo es benéfico ya que los trabajadores integrados en un sindicato y estos sindicatos a su vez integrados en una federación o confederación adquieren mayor fuerza y en la celebración de un contrato colectivo adquieren mejoras laborales para sus agremiados, y con la armonización de las fuerzas de trabajo el impulso económico es muy grande tal es el caso de Estado Unidos de

⁵⁷ Carro Igelmo, Alberto José. Op. Cit. p. 346

⁵⁸ Idem

América que estimuló la creación de sindicatos y fomentó el trabajo destinado a obra pública para resolver la grave crisis económica padecida en la década de los 30's.

En la negociación del contrato colectivo el sindicalismo no se limita a determinar cuales serán las condiciones de trabajo para un ramo profesional o una empresa determinada, sino que pretende obtener cualquier tipo de ventaja en la negociación y emplear cualquier acción para poder conseguirla y obtener los máximos rendimientos en la celebración del contrato colectivo de trabajo, por lo que atendiendo al inciso C) de este numeral se estudia al sindicalismo como factor de poder en el cual el Sindicato representativo o mayoritario que pretende obtener mejores condiciones de trabajo o mayores prestaciones a sus agremiados recurre a diversas acciones para lograr la consecuciones de sus objetivos; estas acciones consisten en alianzas políticas, mítines, plantones, trifulcas con grupos de choque, información restringida entregada a medios de comunicación, declaraciones enérgicas de los líderes sindicales, hasta llegar a la **huelga**. En consecuencia el sindicalismo usa estos medios legales y extraleales para obtener beneficios y prerrogativas que no siempre benefician a sus agremiados.

En México, el sindicalismo adquiere poder y los personajes políticos alinean a su favor este movimiento social, el sindicalismo ha cambiado su postura dependiendo del momento histórico, sobre el particular el anarco-sindicalismo aparece con el Manifiesto Comunista y con la doctrina socialista de los hermanos Flores Magón, ya que la lucha de clases había llevado al enfrentamiento de masas y al estallido social combustible de la Revolución Mexicana, en la que se planteo destituir a la dictadura instaurada por Porfirio Díaz y posteriormente con Victoriano Huerta después de los hechos de la decena trágica con el asesinato de Madero y Pino Suárez consecuentemente se observa que el anarco-sindicalismo dio paso al sindicalismo revolucionario.

Una fase del movimiento sindical en México sobresale por la aparición de Sindicatos Católicos bajo los auspicios de la iglesia católica en el país, tal es el caso de la "Unión Católica Obrera", al respecto su plan de trabajo no es tan malo como se

podría pensar ya que este sindicalismo buscaba las mejoras de salario implantando el precepto de salario mínimo, limitaciones al trabajo de las mujeres casadas y de los niños; así como la creación de un seguro social en contra de accidentes, enfermedad, vejez y promovía vivienda a los artesano, tal fue la aceptación de los trabajadores que se creó la “Confederación Nacional Católica del Trabajo” (C.N.C.T.) con 80,000 agremiados, esta Confederación tuvo una participación activa en la aplicación de los postulados del artículo 123 constitucional, pero para 1928 sus bienes fueron confiscados y la Confederación fue desmembrada.

En 1912 se formó “La Casa del Obrero Mundial” producto de la unión de diversas centrales obreras y federaciones y confederaciones del trabajo en México, siendo su primera acción el 1° de mayo de 1913 que se conmemoró con la exigencia de la jornada máxima de 8 horas y el descanso dominical, posteriormente en 1916 se llevó a cabo en Veracruz un congreso obrero organizado por la Federación de Sindicatos del Distrito Federal en la cual se crea un organismo denominado “Confederación del Trabajo de la Región Mexicana” cuya característica especial consistió en el plan de trabajo antipolítico llevado a cabo bajo la premisa de “acción directa” en la cual únicamente era viable las acciones de huelga, boicot y sabotaje.

Tiempo después, el 1° de mayo de 1918, en la Ciudad de Saltillo se acordó crear una nueva organización obrera en política post revolucionaria lo que se concreta en la creación de de la C.R.O.M. (Confederación Revolucionaria Obrera Mexicana) creada por Plutarco Elías Calles auspiciada por Obregón quienes pretendían dar cabida a todos los factores políticos en la gestión del gobierno, concentrando a diversos factores productivos, obreros principalmente en una Confederación que tomara bandera en la actuación atendiendo al sindicalismo corporativo o al corporativismo en el cual el gobierno tuviese control total en la acción de los sindicatos y federaciones integrados en la C.R.O.M. no obstante la intención de este Presidente de conciliar los intereses de las facciones revolucionarias el corporativismo no funciono del todo ya que la hegemonía duro tan solo la década de los años veintes en virtud de que su plan de trabajo dejo de ser “acción directa” por el de “acción difusa” consecuentemente los

trabajadores vieron que los líderes sindicales conseguían puestos políticos y mediatizaban sus demandas lo que trajo su deterioro para 1926 y con el rompimiento del Partido Laborista, su deceso entra en 1928.

Lo anterior, dio pie al movimiento sindical que integró la “Confederación General de Trabajadores” como una expresión de anarcosindicalismo en el país, en virtud del repudio abierto del reformismo de la C.R.O.M., la consigna de esta confederación radicaba en la negativa a ultranza de coadyuvar con la autoridad gubernamental, cabe destacar que ésta fue integrada por personas de ideas anarquistas y comunistas.

Posteriormente la creación de la C.T.M (Confederación de Trabajadores de México) auspiciada por el General Lázaro Cárdenas fue creada el 24 de febrero de 1936, a fin de sustentar su ideología socialista y frenar la actividad política concentrada por la C.R.O.M. cuya naturaleza era la del corporativismo, no obstante la C.T.M. marca la evolución ya que el sindicalismo enarbolado por esta Confederación es una mezcla del sindicalismo revolucionario y totalitario ya que la postura adoptada consintió en que el Gobierno permitía la entrada de líderes obreros en puestos de relevancia para el Estado, y que el mismo Gobierno dominará la actividad económica del país arrojando de lado el rol de Estado Gendarme, sino que la participación del Estado es activa en los procesos productivos, por lo que *“la C.T.M convocó a los principales organismo obreros y campesinos y a los partidos políticos para la integración del Frente Popular Mexicano”*,⁵⁹ el cual integró a todos los factores de la revolución mexicana.

Derivado de lo anterior, el periodo presidencial de Lázaro Cárdenas no sólo fomentó el sindicalismo, sino que el gobierno fue de izquierda con tintes francamente socialistas, cuyo hecho histórico más relevante fue la expropiación petrolera de las compañías particulares de capitalistas ingleses y norteamericanos principalmente, convirtiéndola en empresa de participación estatal fruto del socialismo imperante en ese periodo en estrecha relación con el sindicalismo totalitario.

⁵⁹ Lastra Lastra José Manuel. Ob Cit. 232 p.

Después del periodo revolucionario, en el periodo presidencial de Miguel Alemán, el sindicalismo pierde su impulso combativo y deriva en uno reformista con el Pacto de Unidad firmado en junio de 1942, por los representantes de los trabajadores de la C.T.M., la C.R.O.M., la C.G.T. y el SME; las poderosas centrales obreras y las confederaciones de trabajadores se limitan a la defensa de las conquistas obtenidas en luchas de antaño, sin pretender ser un factor de oposición al gobierno y de negociar con el sector patronal logrando el beneficio de los líderes sindicales, y muy pocas prerrogativas y mejoras laborales para los trabajadores, lo que trajo el desprestigio de la C.T.M. para 1948 debido al desorden traído por los distintos líderes de la misma .

Como último intento de unificar el movimiento obrero se creó en 1966 el Congreso del Trabajo integrado por las más grandes Federaciones y Confederaciones de México, su plan de trabajo consiste en sustentarse en la “acción múltiple”, consecuentemente busca el logro de sus objetivos mediante la negociación, integración en el sector político, acuerdos con el sector patronal; y están insertos en este Congreso los trabajadores del sector privado y de la burocracia; sus metas son de carácter reivindicatorio ya que busca la actualización del salario mínimo, mejoras en las condiciones de trabajo en cuanto capacitación, seguridad e higiene y la integración de las distintas facciones en el proceso productivo a fin de armonizar los intereses de el capital y la clase trabajadora en pro de potencializar la industria y el comercio mexicano en el ámbito interno e internacional, activando el empleo y fomentando el crecimiento económico.

La última organización que se estudia en esta investigación es la “Unión Nacional del Trabajo” (U.N.T.) la cual se integra por diversas Federaciones y Confederaciones, constituye una organización muy politizada que busca la integración de líderes sindicales en puestos de elección popular formando un frente que conjuga los intereses de los trabajadores y del gobierno.

Hoy en día el sector patronal y el gobierno en su calidad de patrón buscan limitar las prestaciones y derechos derivados de la seguridad social en contra de los trabajadores, incluso se ha dado el descaro de señalar a trabajadores de PEMEX, Luz y Fuerza del Centro y el Instituto Mexicano del Seguro Social argumentando que el papel de sus respectivos sindicatos como el de PEMEX, el Sindicato Mexicano de Electricistas (SME) y el Sindicato Nacional de los Trabajadores del Seguro Social (SNTSS) es contrario a los intereses de la nación, porque reciben prestaciones extralegales, en cambio los trabajadores del sector privado han perdido muchos derechos como es la jubilación; entonces la postura del gobierno es la de eliminar cualquier prestación o derecho al límite de la ley, lo que trae malestar social a las clases trabajadoras víctimas del sindicalismo reformista y del neoliberalismo que azota las instituciones del Derecho del trabajo como es el caso del sindicato.

Finalmente, en cuanto a la clasificación del sindicalismo, es preciso estudiar sus orígenes que aunque sean del ámbito internacional han repercutido e influenciado en México a través del desarrollo histórico de esta nación, por el poder concentrado por este movimiento sociológico, se ha desarrollado en diversos matices según la búsqueda de objetivos, plan de acción y el perfil de sus líderes, el sindicalismo se puede dividir en diversas corrientes:

1.- Sindicalismo revolucionario.- Caracterizado por su plan de acción totalmente político, sus precursores fueron los anarquistas Sorel y Prudhom, plantea adquirir influencia en el gobierno y colocar a sus agremiados en puestos claves del gobierno, a fin de influir decisivamente en la toma de decisiones del Gobierno o sustituir al Gobierno.

2.- Sindicalismo Totalitario.- Esta especie es de carácter socialista y propone que el sindicato este sometido al Estado, por lo que es totalmente opuesto al sindicalismo revolucionario; porque esta corriente no plantea la conquista del gobierno sino la protección total del Gobierno, éste fue creado por Lenin a la culminación de la revolución rusa de 1917, que en un principio se manifestó como revolucionario, pero al

derrocar el régimen zarista los bolcheviques llegaron al poder y a dominar el gobierno, entonces esa postura subversiva ya no tenía razón de ser y una vez dominado el Gobierno aparece el socialismo, los **soviets** organizan la economía y el sindicalismo totalitario se integra asumiendo un papel predeterminado por el nuevo gobierno al cual en esta doctrina se le denomina como “el gran patrono” al cual se le debía apoyar y obedecer a favor de los ideales de la madre patria, Rusia.

3.- Sindicalismo de Gestión.- No es considerado por la doctrina como un sindicalismo real, en términos de que no busca mejoras para sus agremiados en virtud de que su combatividad y acciones están soslayadas por un elemento externo de mayor fuerza coactiva que impide que se realicen actividades tendientes a la reivindicación de la clase trabajadora, como ejemplo de esta corriente esta la Alemania Oriental de 1945 bajo el yugo soviético como consecuencia de la culminación de la Segunda Guerra Mundial, que cualquier manifestación de los sindicatos era totalmente prohibida y en virtud de las estrictas medidas de la potencia extranjera, se observó un conformismo social supeditado a la ocupación de potencias extranjeras, principalmente la rusa.

4.- Anarco-sindicalismo.- Este particular tipo de sindicalismo surgió en el pensamiento obrero de la revolución mexicana como un factor de rebeldía en contra de la burguesía atacándola con la huelga de solidaridad y la sublevación de las masas, se considera anarquista ya que enarbola la bandera de grupos marginados, estudiantiles, de protesta que no son minoritarios y el anarquismo contenido propone derribar las instituciones vigentes para implantar un nuevo sistema de naturaleza revolucionaria.

5.- Sindicalismo Reformista: Esta corriente reconoce a la sindicalización como el elemento natural de defensa y organización de los trabajadores, propone que los trabajadores se integren en el proceso productivo participando en la administración de las empresas, lo que trae un factor de desproletarización ya que los trabajadores al ingresar a la administración de las empresas pierden su conciencia de clase. Esta

corriente es criticada porque los dirigentes sindicales a cambio de ciertos privilegios promueven la pasividad entre los trabajadores y explican que la participación obrera en la administración de las empresas es falaz.

6.- Sindicalismo de Estado o corporativismo: Esta corriente es idéntica al sindicalismo totalitario ya que el sindicato está supeditado a las decisiones de Estado, haciendo mención especial en que el corporativismo es una organización de los trabajadores auspiciada por el Estado y éste lleva a cabo la tutela profesional de esta organización.

7.- Sindicalismo Cristiano: Es una postura heredada de los antiguos gremios, ya que las agrupaciones de trabajadores tomaban para sí un santo patrono con lo que conseguían la venia eclesiástica y era costumbre la religiosidad en las organizaciones de trabajadores no solo en la edad media, sino en periodos históricos posteriores hasta que se promulgó la encíclica *Rerum Novarum* ordenada por el Rey León XIII el 20 de mayo de 1891 en la que establece la libertad sindical en cualquiera de sus vertientes, posteriormente se produjo la Encíclica *Mater et Magistra* que condena la violencia y la obstrucción sin razón en contra del sistema económico y favorece la acción política sindical.

Después del examen del sindicalismo en México, haciendo breves comparaciones y ejemplos de este movimiento social en otros países se concluye que el sindicalismo mexicano y el sindicato fruto de este movimiento, se ha convertido en un factor real de poder y sus variantes que aparecieron en distintos países y diversos contextos históricos se mezclan en la actualidad y en diversos periodos históricos de este país.

Lo que implica que el sindicalismo revolucionario, totalitario, de gestión y el anarco-sindicalismo, sindicalismo reformista coexisten en virtud de las características y los objetivos de los sindicatos y de las federaciones y confederaciones de sindicatos en el país, o en su defecto una especie de sindicato da entrada a una especie distinta,

debido a que hay sindicatos que mediante la negociación consiguen puestos en cargos o partidos políticos y desde ese pequeño escaño en el Gobierno buscan un beneficio sirviendo a los intereses del sindicato que los lanzó a ese cargo público, así mismo hay sindicatos que sirven al Gobierno y no representan ninguna amenaza para éste último, lo anterior mediante la negociación con el Gobierno a lo que se les denomina en la jerga jurídica como “sindicatos blancos” y por último también esta el sindicalismo de gestión supeditado a otra fuerza exterior llámese Gobierno, otro sindicato más fuerte, etc. Elementos que impiden el desarrollo y actividades del sindicato para conseguir determinados objetivos.

Estas vertientes han aparecido en varios países, incluyendo México pero se considera que una especie de sindicalismo puede derivar en otra, pero también pueden estar latentes en el mismo tiempo según el desarrollo histórico del sindicalismo y las relaciones que tenga el sindicato con el Gobierno, con otros sindicatos, Federaciones y Confederaciones, atendiendo a la combatividad, proyectos, negociaciones y objetivos de cada sindicato, determinará de que corriente es cada sindicato o a que vertiente se impulsará dependiendo de los elementos y circunstancias citadas.

CAPITULO III

Este capítulo se avoca al marco legal que envuelve la figura de la institución sindical en México contemplada en el sistema jurídico nacional como artificio del desarrollo histórico de la revolución mexicana que levó al legislador a atender el clamor social de la clase trabajadora que fue el génesis del artículo 123 constitucional y de la Ley Federal del trabajo, fuentes del Derecho del Trabajo y del Derecho Sindical como se explicara a continuación.

3.1 REGULACIÓN EN EL APARTADO “A” DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL

El artículo 123 constitucional hace referencia a la institución sindical en la fracción XVI que a la letra establece:

“Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc...”

El derecho a formar una coalición, a que se refiere la fracción transcrita, se reglamenta en la Ley Federal del Trabajo artículo 355, que la define como:

ART. 355 “El acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o patrones para la defensa de sus intereses comunes”

Así la coalición puede ser entendida como el primer estamento para la formación de un sindicato; sin embargo es válido afirmar que muchas veces la coalición desaparece una vez que ha logrado su cometido, sin que necesariamente se llegue al nacimiento de un sindicato.

La fracción en comento prevé la formación de sindicatos, asociaciones profesionales, los primeros siendo de naturaleza absolutamente social y regulado por el Derecho Colectivo de Trabajo dada su particular constitución, acción y objeto jurídico de reivindicación de la clase obrera y dada la acción reivindicadora del sindicato se

considera como una figura jurídica del Derecho del Trabajo, separándola de las demás asociaciones profesionales debido a su importancia social y su regulación en la Ley Federal del Trabajo.

3.2 REGULACIÓN EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970

En este apartado se indaga el marco legal respecto a la institución sindical, haciendo un análisis de los artículos que regulan esta figura del Derecho Colectivo de Trabajo.

A efecto de desarrollar este numeral primero, se estudiarán los sujetos que se encuentran relacionados con esta figura jurídica, posteriormente se analizará el objeto del sindicato, las normas relativas al registro del mismo y posteriormente los derechos, obligaciones y disposiciones generales de este ente jurídico, acorde a las estipulaciones de la Ley Federal del Trabajo.

A fin de comenzar el estudio del marco jurídico, del sindicato es oportuno citar su definición legal:

ART. 356 “Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses”.

Sobre esta definición se funda el principio de sindicato clasista ya que no puede ser integrado por patrones y trabajadores a la vez, por lo que, como ya se expresó, el sindicato mixto es inexistente en México, en este punto es preciso discernir la calidad de los:

SUJETOS

Quienes intervienen en la constitución del sindicato, pueden ser trabajadores o patrones, acorde a lo analizado en el numeral precedente, por lo que es necesario profundizar respecto al concepto de trabajador es oportuno remitirse al numeral 8 de la ley de la materia que establece:

ART. 8 “Trabajador es la persona física que preste a otra, física o moral, un trabajo personal y subordinado”.

Derivado de lo anterior, toda persona que labore de forma personal en una relación de subordinación está contemplado dentro de la idea vertida en el numeral 356 de la Ley Federal del Trabajo, consecuentemente un grupo de personas que no tienen la calidad de trabajadores no podrían formar un sindicato.

El numeral de referencia establece que el sindicato también puede ser una asociación de patrones, en consecuencia es forzado retomar este concepto, mismo que se encuentra en el artículo 10 del mismo ordenamiento, que establece:

“Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquel, lo será también de éstos”.

Entonces el patrón es quien utiliza y se beneficia de los servicios prestados por el o los trabajadores subordinados a éste, el patrón puede ser persona física o moral, y en ambos casos tiene la posibilidad de unirse con sus iguales.

Por otra parte, el artículo 357 establece:

“Los trabajadores y los patrones tienen derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa”

Este precepto consagra la libertad de constituir sindicatos sin que ésta sea proscrita por alguna Autoridad o por quien detente el poder económico.

En la inteligencia de continuar con los sujetos que se encuentran inmersos entorno al sindicato es necesario destacar la participación de los trabajadores menores de edad.

ART. 361 “Pueden formar parte de los sindicatos los trabajadores mayores de catorce años”

Este precepto tiene su explicación en la prohibición del trabajo a los menores de esta edad, que se establece en el caso de la contratación de niños menores de catorce años según lo enunciado en el numeral 5° de la Ley Federal del Trabajo, acorde a este precepto si el trabajo de un niño menor de catorce años se excluye de la ley, mucho menos podrá participar en un sindicato ya que no tiene la calidad de trabajador.

Al continuar con este tópico podemos apuntar que también se establecen limitantes para participar en la directiva del sindicato, según lo enunciado en el numeral 372 que establece:

**“No podrán formar parte de la directiva de los sindicatos:
I Los trabajadores menores de dieciséis años; y
II Los extranjeros”**

Como comentario de la fracción I podemos decir que es lógico, el sentido de esta disposición, toda vez que un trabajador menor de dieciséis años no tiene la experiencia y cuenta con un conocimiento muy básico para hacer frente a las presiones, compromisos y obligaciones inherentes a la directiva de un sindicato.

Por lo que respecta a la fracción II tiene como razón la prohibición a los extranjeros de participar en asuntos políticos del país según lo enunciado en el numeral 9° de la Carta Fundamental y dada la actividad política del sindicato como parte integrante del sistema político mexicano un extranjero no podrá desempeñar este rol, adicionalmente no garantiza la defensa real de los trabajadores nacionales o su desempeño puede estar viciado ya que puede cuidar intereses extranjeros o preservar ciertas prerrogativas de las empresas multinacionales en detrimento de los intereses de los trabajadores de México.

En relación a la calidad de los sujetos encontramos una división entre los trabajadores de base y los trabajadores de confianza, sobre el particular el numeral 363 de la Ley en comento estipula lo siguiente:

ART. 363 “No pueden ingresar en los sindicatos de los demás trabajadores, los trabajadores de confianza. Los estatutos de los sindicatos podrán determinar la condición y los derechos de sus miembros, que sean promovidos a un puesto de confianza”

Esta disposición esta sustentada en la gran diferencia entre los trabajadores de base, interinos y los trabajadores de confianza ya que *“tienen intereses diferentes y a veces contradictorios de los demás trabajadores. Así mismo, se posesionarían por su preparación, de los mejores puestos sindicales”*⁶⁰ además en el peor de los supuestos los trabajadores de confianza quienes son cercanos al patrón podrían revelar información relativa al programa de acción del sindicato haciendo boicot al seno del sindicato y se crearía un cisma entre los trabajadores de confianza y los de base, dando un elemento de dispersión sindical por lo que se contempló la hipótesis que en el supuesto que un trabajador de base se convierta en un trabajador de confianza los estatutos del sindicato determinarán su nueva condición y el respecto irrestricto de sus derechos; en este orden de ideas y considerando la libertad sindical positiva de todo trabajador respecto de los trabajadores de confianza *“nada impide que formen sus propios sindicatos”*.⁶¹

El objeto del sindicato consiste en el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de sus agremiados, acorde a lo establecido en el numeral 356 de la Ley Federal del Trabajo.

La defensa se concibe como la acción del sindicato ante el patrón haciendo contrapeso al poder de éste para proteger, mantener, conservar las prerrogativas de sus asociados, también la defensa se hace extensiva respecto del Estado en relación

⁶⁰ Cavazos Flores, Baltasar. Op. Cit. p. 230

⁶¹ Dávalos, José. Ob. Cit. p. 291

a su control e intervención; todo ello con la finalidad de proteger la autonomía sindical para estar en posibilidad de hacer valer los derechos de sus afiliados.

El estudio es *“el ejercitar el entendimiento para comprender una cuestión”*⁶² o la aplicación de una habilidad, lo que implica la profesionalización de la búsqueda y consecución de los objetivos propuestos, entre los cuales destaca la imperiosa necesidad de capacitación, adiestramiento y actualización de los trabajadores, *“los sindicatos deben prepararse para hacer atractiva la afiliación de los trabajadores altamente calificados con preparación técnica o científica”*,⁶³ el estudio a cargo del sindicato tiende a la preservación de los intereses de los trabajadores y se encuentra en la tarea de *“velar porque los trabajadores efectivamente reciban capacitación y adiestramiento, a fin de que sean ellos quienes ocupen los nuevos puestos que genere el desarrollo de la tecnología moderna”*⁶⁴

“El mejoramiento” implica una evolución, un avance de las prestaciones de los asociados del sindicato, se entiende como el fortalecimiento de las condiciones de trabajo y un incremento a las prestaciones económicas de los trabajadores, mediante las acciones del sindicato, como las principales tenemos a la huelga y a la negociación del contrato colectivo de trabajo por lo que el sindicato es entendido como *“un instrumento permanente de reivindicación social”*⁶⁵

“La defensa” se manifiesta como la protección de los legítimos intereses de los sujetos afiliados al sindicato, es decir, las actividades tendientes a salvaguardar todas aquellas metas alcanzadas en el ámbito de las prestaciones económicas y sociales de la clase trabajadora a fin de desvirtuar todo ataque o pretensión del patrón o del propio Estado que tenga como objeto menoscabar los intereses tutelados por el sindicato las cuales debe mantener a toda costa mediante su programa de actividades; no sólo debe incluir su cuidado sino su desarrollo y mejora.

⁶² Diccionario Corona Español. Edit. Everest España 1991 p. 641

⁶³ Dávalos, José. Ob. Cit. p. 283

⁶⁴ Idem.

⁶⁵ Santos Azuela, Héctor. Estudios del Derecho Sindical y del Trabajo. UNAM 1987 Cit. p. 142

DERECHOS Y OBLIGACIONES

Respecto a la libertad de constituir un sindicato sin que algún factor externo influya en su formación y una vez que el sindicato ha sido integrado, éste pueda ejercer sus derechos y obligaciones como toda persona moral, es preciso señalar el artículo 357 que estipula:

“Los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa”

El legislador en materia laboral hizo mucho énfasis para garantizar la libertad sindical de autodeterminación entendida como la autonomía del sindicato, o en su expresión más general la de administrarse y de regirse por la libre formulación de sus estatutos, derecho previsto en el cuerpo del artículo 359 que establece:

“Los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción”

Este precepto establece la libertad de organización sindical, toda vez que la propia agrupación profesional, puede crear y estipular su propia normatividad, asimismo podrá forjar un proceso de campaña electoral así como las elecciones internas para determinar quienes llevarán el mando y representación de los agremiados defendiendo sus prerrogativas laborales; respecto a la organización de su administración el sindicato puede cuidar su patrimonio cumpliendo con sus obligaciones económicas y sociales mediante la administración responsable del activo fijo, activo circulante y compromisos onerosos que este adquiera, ya que el sindicato es considerado como una persona moral acorde a lo estipulado en el numeral 25 del Código Civil y el numeral 374 de la Ley Federal del Trabajo, como se ha comentado con anterioridad.

No obstante las bondades que se encuentran en este numeral, como opinión personal, se anota que es necesario una regulación mayor que no permita vicios, lagunas jurídicas y abusos al seno del sindicato para evitar la pérdida de la combatividad del mismo e incluso el incumplimiento de su objeto; es decir en la Ley se estipuló el qué pero se dejó incompleto el cómo.

La libertad de autoreglamentación y de redacción de estatutos es vital para preservar los derechos del sindicato; entonces, se debe tener una mayor regulación en la ley de la materia a efecto de evitar contradicciones, lagunas y obscuridades en el contenido de los estatutos, que puedan afectar la estructura y organización del sindicato, en perjuicio de sus agremiados en la inteligencia de preservar los derechos sindicales los cuales se dividen en: Directos y Reflejos, *“los primeros derivan del derecho estatutario y de los beneficios logrados por la actividad de los sindicatos”*⁶⁶

En el caso de las elecciones de sus representantes, los estatutos deben establecer todas las prerrogativas necesarias que garanticen que todos los trabajadores afiliados puedan emitir su voto de manera libre, universal, directa y secreta sin temor a ninguna amenaza o represalia, a fin de que voten o sean votados por su plan de trabajo en beneficio del sindicato, así mismo se debe proteger la formación de las planillas que sustentarán a sus candidatos para los puestos de elección sindical, sin que se niegue el registro de esas planillas y que el proceso interno de elección sindical sea fraudulento.

Por otra parte y respecto a la administración del sindicato podemos decir que los estatutos deben preservar seguridad jurídica en cuanto a su manejo, esto en razón de que es la *“actividad dedicada al cuidado y conservación de un conjunto de bienes de cualquier naturaleza con objeto de mantenerlos en estado satisfactorio para el cumplimiento de su destino”*⁶⁷

⁶⁶ De la Cueva, Mario. Ob. Cit. p. 462

⁶⁷ De Pina Vara, Rafael. Ob. Cit. p. 59

Por último, se destaca la libertad sindical de poder efectuar sus actividades y programa de acción independiente, diversas actividades directas, como el caso de huelga, es preciso citar que también se tienen los proyectos orgánico-jurisdiccionales consistentes en la colaboración de órganos formados dentro de una empresa como la comisión de escalafón, comité de seguridad, el de equipamiento, en fin; las cuales se integran por la representación del sindicato y la representación patronal, las cuales se constituyen con la finalidad de optimizar la seguridad de los trabajadores, garantizar el cumplimiento de las mejoras salariales de los trabajadores y de sus demás derechos derivados de la relación de trabajo, ya sean de naturaleza pecuniaria o en especie.

A fin de dar término al estudio de este apartado, la libertad sindical establecida en el mismo da génesis a la autonomía sindical que consiste en la *“independencia absoluta de una voluntad respecto a la otra; sobre todo que quede desvinculada la forma de actuar de las asociaciones sindicales del control estatal”*⁶⁸ o del patrón.

En otro orden de ideas, en relación a las obligaciones sindicales, podemos decir que el artículo 373 del Código Laboral impone una obligación muy importante a la directiva del sindicato al establecer:

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

Esta disposición demuestra la voluntad del legislador de evitar fraude y enriquecimiento ilícito por parte de la directiva sindical, no obstante, esta norma queda sin elemento coactivo ya que no precisa sanción alguna en el supuesto de incumplimiento, simplemente enuncia que esta obligación no es dispensable; sin embargo, ninguna de las obligaciones derivadas de una norma jurídica deberían ser dispensables. Al respecto se propone una adición a este artículo, la cual se detallará en el siguiente capítulo.

⁶⁸ Lastra Lastra José Manuel. Ob. Cit. p. 291

Otro deber sindical se reglamenta en el artículo que a continuación se transcribe:

ART. 377 “Son obligaciones de los sindicatos:

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 autoridad cada tres meses, por lo menos, de las altas y bajas de sus miembros.”

La obligación vertida en la fracción I constriñe al sindicato a brindar y facilitar la información del sindicato a las autoridades del trabajo, entendiéndose por estas la Junta Local y Federal del Trabajo y a la Secretaria del Trabajo y Previsión Social respecto a cuestiones generales propias del sindicato en cuanto a su actuación, esto limita a la autoridad a inmiscuirse en cuestiones internas del sindicato o de sus integrantes.

Respecto al deber estipulado en la fracción II se refiere a actualizar los datos de las personas que integran la mesa directiva del sindicato incluyendo al propio secretario general a efecto de reconocer su personalidad en cuestiones de representación, ahora respecto a los estatutos es un compromiso muy importante ya que se regula la estructura, administración, organización, facultades, derechos, obligaciones y actuación del sindicato y de sus agremiados.

Considerando el mandato legal vertido en la última fracción del artículo en comento, el sindicato tendrá un plazo máximo de tres meses para someter el informe relativo a la matrícula de inscripción del número de sus afiliados.

El cambio de disposiciones estatutarias o cambios al seno de la mesa directiva, en apego a la fracción II del artículo en comento, constriñe al sindicato *“al acto administrativo de avisar de las variaciones anteriores, acto que se conoce como “toma*

de nota”⁶⁹ comprendido como el compromiso legal de informar “los cambios de la directiva de los sindicatos, federaciones, confederaciones, de las altas y bajas de sus agremiados, así como las modificaciones de sus estatutos.”⁷⁰

En continuación con el examen del marco legal del sindicato, es imperativo abordar el tema del registro del mismo, en virtud de que aunque éste queda constituido en el momento que la Asamblea así lo aprueba “si no está registrado no podrá actuar ante las autoridades”⁷¹ a mayor razonamiento es valida la premisa siguiente: “La personalidad de los sindicatos nace desde su constitución, de tal suerte que el registro es únicamente el elemento que sirve para autenticar la existencia del sujeto de derechos y obligaciones”⁷² por lo que los sindicatos deben cumplir con los requisitos legales enunciados en el numeral 365 de la Ley Federal del Trabajo, so pena de que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social niegue el registro tratándose del ámbito federal o que las Juntas de Conciliación y Arbitraje lo nieguen si el sindicato está constituido en el ámbito local.

“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, domicilio 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 dirigido a 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.

Analizando la idea anterior se hace necesario el estudio del artículo 367 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

⁶⁹ Dávalos, José Ob. Cit. p. 297

⁷⁰ Idem

⁷¹ Cavazos Flores, Baltasar. Ob. Cit. p.231

⁷² Dávalos, José Ob. Cit. p. 294

ART. 367 “La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, una vez que haya registrado un sindicato enviará copia de la resolución a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje”.

Esta disposición tiene como objeto el control de constancias del depósito de los requisitos legales para la consecución del registro sindical y el propio registro de los sindicatos de jurisdicción federal en la Secretaría de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

A fin de completar el análisis del registro sindical, es oportuno proceder con el artículo 368 de la Ley de la materia, que estipula:

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

Este artículo es de particular importancia ya que en primer término acredita al sindicato y *“otorga a éste la capacidad de ejercicio de sus derechos”*⁷³ cabe mencionar que estos derechos no sólo pueden ser ejercidos ante las autoridades del trabajo sino ante las autoridades Judiciales y Administrativas ya que la naturaleza de esta disposición es de manera enunciativa y no limitativa.

Finalmente y por lo que atañe a la cancelación del registro del sindicato regulada en el numeral 369 de la Ley Federal del trabajo, cuyo contenido establece:

“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 del registro”.

Sobre el particular, podemos decir, por lo que atañe a la fracción I, es lógico que la Autoridad Jurisdiccional del Trabajo cancele el registro de un sindicato ya

⁷³ Cavazos Flores, Baltasar, Ob. Cit. p. 234

disuelto. Sobre el particular el numeral 379 establece como opera la disolución en los siguientes términos:

“Los sindicatos se disolverán:

- I. Por el voto de las dos terceras partes de los miembros que los integren; y**
- II. Por transcurrir el tiempo determinado en sus estatutos”.**

Derivado del contenido de esta norma, se entiende que únicamente el sindicato podrá disolverse, cuya resolución compete sólo a la asamblea general del mismo, sin que algún factor externo llámese patrón o Estado pueda intervenir en esta trascendente decisión; entonces la otra alternativa que se plasma para la disolución sindical es la de que se establezca en los estatutos, no obstante la mayoría de las disposiciones estatutarias de los sindicatos en México establecen la duración del sindicato como indefinida o por un tiempo determinado el cual es prorrogable.

En relación a este punto en particular, es menester examinar cual es el objeto de la disolución de un sindicato, aquel consiste en dar fin a la existencia del sindicato, es decir, terminar con la vida jurídica de esta persona moral, con motivo de que el sindicato haya perdido su número constitutivo de afiliados que sea un menor número a los veinte trabajadores, o que el sindicato se fusione a otro más poderoso, cediendo sus derechos y disolviendo su personalidad jurídica en pro de el nuevo sindicato fusionante.

Los efectos jurídicos de la disolución de un sindicato son varios, comenzando por la cancelación del registro por parte de las autoridades del trabajo, consecuentemente la personalidad jurídica del sindicato disuelto, deja de ser reconocida, por lo tanto pierde sus efectos jurídicos frente a terceros, es obvio que ya no podrá perseguir su objeto para el cual fue creado a la luz del numeral 356 de la Ley Federal del Trabajo.

Finalmente, lo procedente una vez que el sindicato ha sido disuelto por las circunstancias previstas en el numeral en estudio, procede la liquidación del mismo, en

la cual se tomarán las medidas últimas para responder a las obligaciones pendientes del sindicato y disponer del activo sobrante de acuerdo a lo estipulado en los estatutos sindicales, sobre este punto y en estrecha relación con la disolución sindical viene de la mano la liquidación del sindicato, situación contemplada por el artículo 380 de la Ley Federal del Trabajo, que explica:

“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.”

Este artículo resulta ambiguo ya que plantea la posibilidad que no exista norma estatutaria relativa a la liquidación del patrimonio sindical, no obstante que el numeral 371 fracción XIV exige como disposición obligatoria en el cuerpo de los estatutos la de establecer normas relativas para la liquidación del patrimonio sindical, entonces la interrogante consiste en el supuesto de que podría no haber determinación expresa en los estatutos, previendo esta irregular situación se creó este artículo a fin de evitar en la medida de lo posible malos manejos de la directiva sindical en cuanto a la liquidación del patrimonio sindical, incluso se planteó la idea de que el (IMSS) Instituto Mexicano del Seguro Social, sea el receptor de esos bienes; pero de ninguna manera se haga una mala transacción con éstos, atendiendo a que *“es obvio que la liquidación sindical habrá de hacerse por los funcionarios que el propio sindicato designe a través de la asamblea que acuerde la disolución”*⁷⁴

Retomando el examen de la fracción II, del numeral 369, ésta se entiende como una sanción ya que el sindicato no cumple la finalidad del artículo 356, o por perder la membresía que lo nutre en relación al artículo 364 de la Ley Federal del Trabajo.

Se debe precisar que cuando un sindicato se encuadre en el supuesto legal planteado por el artículo en análisis, la Junta de Conciliación y Arbitraje competente será la autoridad que hubiese efectuado el registro, en el ámbito local, verbigracia la

⁷⁴ De Buen Lozano, Néstor Ob. Cit. p. 736

Junta Federal de Conciliación y Arbitraje es competente cuando se trate de sindicatos federales, o nacionales de industria.

En concordancia con este artículo, el estudio del numeral 370 de la Ley citada, establece:

“Los sindicatos no están sujetos a disolución, suspensión, o cancelación de su registro, por vía administrativa”

La letra de este artículo arroja diversas interrogantes, ya que la suspensión del registro del sindicato no se encuentra regulada en la Ley Federal del Trabajo, por lo que se considera como letra muerta ya que no es aplicable, ya que *“en rigor no existe disposición alguna que la regule”*,⁷⁵ a cerca de la cancelación del registro del sindicato debe decirse que el trámite y el procedimiento para este efecto se llevará ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente.

Respecto a la personalidad y capacidad de los sindicatos se estudia el numeral 374, que establece:

“Los sindicatos legalmente constituidos son personas morales y tienen capacidad para:

I Adquirir bienes muebles

II Adquirir los bienes inmuebles destinados inmediata y directamente al objeto de su institución; y

III Defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes.”

Este artículo da reconocimiento a los sindicatos que han cumplido con los requisitos del artículo 365 de la Ley de la materia, y que han satisfecho los trámites de depósito y registro, por lo que ha sido acreedor a la constancia de registro de sindicato, y es en ese momento cuando el Estado los reconoce con los atributos de la persona moral acorde a lo enunciado en el numeral 25 fracción IV del Código Civil, por lo que tienen capacidad de ejercicio para hacer frente a sus derechos y obligaciones; así

⁷⁵ Ibidem p. 715

mismo, el legislador consideró importante establecer fehacientemente sus derechos en cuanto a la adquisición de bienes muebles e inmuebles necesarios para el desempeño de sus funciones, así mismo la creación y mantenimiento del patrimonio sindical cuyo activo se encuentra en las cuotas sindicales *que “es la suma de dinero, un porcentaje sobre el salario, que debe pagar periódicamente cada trabajador al Sindicato del que forma parte”*⁷⁶ y por los bienes mencionados en el propio numeral en estudio; a fin de concluir con las anotaciones relativas al patrimonio sindical este tiene como destino *“el mejoramiento efectivo en el presente y el futuro inmediato, de las condiciones de vida de los trabajadores; el patrimonio es el elemento económico para alcanzar aquellos fines”*;⁷⁷ así mismo se denota la capacidad de ejercicio mencionada en la última fracción de este artículo.

Al cumplir con los requisitos legales los sindicatos son considerados personas colectivas con personalidad jurídica propia, y en tal carácter también pueden representar a sus agremiados en asuntos individuales, según lo previene el numeral 375 que trata este tema y dice:

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

Este artículo consagra la libertad del trabajador de seleccionar la representación en la defensa de sus intereses ya que puede llevar a cabo su autodefensa o en su defecto puede elegir la participación y representación del sindicato para esos efectos; sobre el particular se puede afirmar *“que quienes negocian son los representantes sindicales de los trabajadores con lo que se está presumiendo que el sindicato representa y defiende estos efectos a los trabajadores, o que es su representante”*.⁷⁸

⁷⁶ Delgado Moya Rubén. Antología de Derecho Colectivo del Trabajo. Edit. Sista México 2001 p. 210

⁷⁷ Ídem

⁷⁸ Alonso Olea, Manuel. Ob. Cit. p. 559

En si, el papel del sindicato no es únicamente el de representación de los trabajadores sino que su rol es más activo ya que por medio de esta representatividad está facultado para *“actuar, defender, y tutelar en la negociación de las condiciones de trabajo, en la promoción de conflictos colectivos y en los demás campos en los que legítimamente se actúe”*⁷⁹ ya que su desempeño puede ser en el ámbito jurídico contencioso ya que vela y hace efectivos los derechos de defensa procesal del trabajador ante los Tribunales competentes.

Profundizando en el análisis de la personalidad y representación del sindicato, en el papel de ejercer la defensa *ad litis* de los trabajadores cuando lo soliciten, ya que es una facultad discrecional de éstos para dar o no intervención al sindicato, una vez que se ha dado el consentimiento de su representado, el sindicato podrá *“comparecer ante las autoridades a representar a sus agremiados, sólo comprobando que tiene personalidad jurídica, con la copia certificada del registro sindical y su directiva, otorgado por las autoridades del trabajo”*⁸⁰ además respecto al segundo renglón de este artículo es un derecho *intuiti personae* de los trabajadores ya que *“aparentemente esta facultad es exclusiva de los sindicatos de trabajadores”*⁸¹ toda vez que la Ley de la materia es omisa en relación al patrón; a fin de robustecer este razonamiento lógico-jurídico es sumamente trascendente citar la siguiente tesis de jurisprudencia bajo el:

Apéndice 1917-1985. Quinta Parte, Cuarta Sala Pág. 266

EJECUTORIA: Sindicatos.- Personalidad Jurídica. Carecen de ella las secciones.

“Las leyes civiles y laborales reconocen, entre otros casos, la existencia de los sindicatos como personas morales, con personalidad propia y distinta de la que tienen las personas físicas que los forman, pero no así de las secciones o divisiones que para su mejor funcionamiento interno se establezcan en los Estatutos de las propias Organizaciones, razón por la cual dichas secciones no pueden acudir a juicios por si mismas” Disco Óptico IUS 2003 Jurisprudencia y Tesis Aisladas Poder Judicial de la Federación. Suprema Corte de Justicia de la Nación

⁷⁹ Ibidem p. 559

⁸⁰ Dávalos, José Ob. Cit. p. 294

⁸¹ De Buen Lozano, Néstor Ob. Cit. p. 726

En esta tesitura, respecto a la participación de los sindicatos en litigios cuya representación fue solicitada por el trabajador, es necesario incluir la siguiente:

Tesis de Jurisprudencia. Apéndice 1917-1985 Quinta Parte. Cuarta Sala Pág. 265 D. 2962/58 Sección Sindical N°. 6 del Sindicato Único de Trabajadores de la Industria del Café y Similares del Estado de Chiapas.

Sindicatos.- “Las demandas de trabajo en representación de sus agremiados deben expresar los nombres de éstos. Cuando los sindicatos ejerciten acciones en que se discutan únicamente derechos patrimoniales de los trabajadores en lo personal, deben precisar, en sus respectivas demandas de trabajo, los nombres de estos trabajadores” Disco Óptico IUS 2003 Jurisprudencia y Tesis Aisladas

Derivado del estudio de la tesis transcrita, se arroja la pregunta relativa a quienes están facultados para ejercer la representación del sindicato, situación que se resuelve explícitamente en el contenido del numeral 376 de la Ley en comento, el cual versa:

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

La representación del sindicato reviste a la persona del secretario general o a las personas que designe el comité ejecutivo o mesa directiva del sindicato; respetando las normas establecidas en los estatutos sobre el particular.

El segundo párrafo del numeral en comento, prevé la posibilidad que el patrón podría amedrentar y mermar el desempeño del sindicato haciendo uso de estrategias como el despido de uno o varios de los integrantes de la directiva del sindicato, la integración de listas negras, descuentos salariales, toda vez que los integrantes del sindicato incluyendo a la mesa directiva y al propio Secretario General también tienen la calidad de trabajador, aunque se encuentren de comisión sindical, a efecto de desempeñar funciones del sindicato incluso en el interior de la empresa o establecimiento, el vínculo de la relación laboral entre los directivos del sindicato así

como los demás trabajadores afiliados y el patrón de ninguna manera se encuentra roto.

El espíritu de este artículo es el de proteger a las personas que desempeñan la representación del sindicato o forman parte del cuerpo de gobierno del mismo y en la inteligencia que aunque la relación del trabajo se haya terminado amén por causas meramente imputables al patrón y el vínculo de la relación laboral haya desaparecido estas personas podrán seguir desempeñando el ejercicio de las funciones sindicales que les fueron atribuidas, aunque dejen de tener la calidad de trabajadores al servicio de la empresa que originariamente contrató sus servicios.

Debido a que tanto como el secretario general como las personas facultadas por la mesa directiva sindical, pueden ejercer la representación del sindicato sus actos son absolutamente válidos de pleno derecho y surten efectos legales, situación que se encuentra robustecida por la siguiente tesis aislada en los siguientes términos:

Tesis Aislada. Amparo Directo 4695/90 Tribunales Colegiados de Circuito en Materia Laboral. Tomo VII, Enero de 1991 Pág. 198

Convenios celebrados por un sindicato, validez de los.

“Los convenios celebrados por los representantes de un sindicato titular de un contrato colectivo de trabajo con el patrón, no pueden considerarse nulos de pleno derecho porque no se hubiere dado intervención en ellos a los trabajadores, pues el gremio laboral tiene la representación de los mismos, razón por la cual no pueden aducir la invalidez de una acta administrativa sindical.”

No obstante la idea contenida en la Tesis Aislada ya citada, es preciso comentar que *“la representación del sindicato es ejercida por su secretario general o por la persona que designe su directiva; sin embargo la falta de registro de la agrupación sindical impide la existencia legal, como persona jurídica, de esa agrupación”*⁸² entonces la representación y actos de los representantes sindicales son nulos ya *“que*

⁸² Climent Beltrán, Juan B. Ley Federal del Trabajo Comentarios y Jurisprudencia Edit. Esfinge México 1998 p. 290

*debe entenderse que no existe la representación argumentada, por la simple razón que es imposible representar a una persona legalmente inexistente”.*⁸³

Por lo cual, para derribar la premisa de la invalidez de los representantes de un sindicato que no cuenta con registro, me remito al numeral 692 fracción IV que establece lo siguiente:

“Las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legal autorizado.

IV Los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del sindicato.”

Situación que demuestra de manera manifiesta la gran necesidad de registrar el sindicato y a su mesa directiva sin estos requisitos legales *“se impide actuar a los sindicatos que no cuenten con el reconocimiento formal de sus mesas directivas, otorgado por la autoridad registral”.*⁸⁴

Toda vez que se ha agotado el estudio de la representación del sindicato, es preciso mencionar que este como persona moral con patrimonio y personalidad propia, es sujeto de derechos y obligaciones, sobre esta última anotación se cita al artículo 377 de la Ley Federal del Trabajo:

En este orden de ideas la Ley Federal del Trabajo, no sólo consagra derechos y deberes para los sindicatos, sino que de manera expresa enuncia prohibiciones las cuales aparecen en el sentido de ser una obligación de omisión cuyo cuerpo se encuentra establecido en el artículo 378 de la citada ley, que versa:

“Queda prohibido a los sindicatos:

I Intervenir en asuntos religiosos

II Ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro

⁸³ Idem

⁸⁴ De Buen Lozano, Néstor Ob. Cit. p. 724

Las prohibiciones establecidas en la fracción I, encuentran su *ratio legis* en el laicismo del Estado Mexicano, sustentado en la separación de la Iglesia y del Estado que trajo la Guerra de Reforma, en efecto con el triunfo liberal, se consagra que México es un Estado laico además que los asuntos religiosos no se deben mezclar de ninguna manera con la actuación del sindicato simplemente por que no tiene razón de ser un sindicato que interactúe o tome parte en cuestiones dogmáticas propias de la religión, porque no fue creado para ese fin y sus requisitos legales no marcan ningún matiz que permita su intromisión en asuntos de esa índole; no obstante, se sabe que varios sindicatos efectivamente participan en asuntos religiosos; tal es el caso del SME Sindicato Mexicano de Electricistas, que cada diciembre de todos los años organiza la participación de la peregrinación a la Basílica de la Virgen de Guadalupe, este hecho al parecer se refugia en la ambigüedad de la ley y en el descuido de las autoridades del trabajo.

La rasguedad de la ley se refleja en las circunstancias de que estas obligaciones de naturaleza omisiva carecen de carácter coactivo, es decir falta la premisa que sanciona la desobediencia a las conductas tendientes a infringir la norma vertida en la disposición de este artículo.

Por otro lado, del análisis de la fracción II se observa que su lógica-jurídica radica en el propósito del sindicato no es de ninguna manera lucrativo, ya que no busca principios onerosos que reditúen ganancia al sindicato, su naturaleza no es mercantil, sino social, su fin no es ganar dinero, sino velar por el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de sus agremiados.

El precepto anterior no se puede confundir con el activo fijo y circulante propio de los sindicatos, ya que existen sindicatos que poseen poderosa infraestructura como son oficinas, gimnasios, parques, salones de fiestas, centros de conferencias, hoteles, instalaciones médicas, centros vacacionales, teatros, en fin como ejemplo claro podremos citar al IMSS, Instituto Mexicano del Seguro Social, no obstante todos estos

inmuebles y beneficios no tienen como fin la de lucrar, sino la de beneficiar a los propios trabajadores agremiados, los cuales pueden obtener ventajas de los programas sociales como guarderías, gimnasios, cursos de verano para sus niños y otras prestaciones similares, a pesar de que muchas veces los servicios se hacen a particulares que no son agremiados, y se obtienen ingresos autogenerados los cuales se suman al activo del sindicato.

El sindicato *“necesita un patrimonio que le permita realizar sus fines”*⁸⁵ aunque la concentración de diversos bienes inmuebles y de un gran activo circulante sea el común denominador de los sindicatos esto no implica de forma alguna que el activo patrimonial se utilice para generar ganancias o llevar a cabo actos de comercio.

El espíritu de la prohibición en comento se fundamenta en que si el sindicato efectuara actos de comercio se desvirtuaría el carácter de los sindicatos *“a contrario sensu debe entenderse que las actividades económicas o promoción de espectáculos de beneficio social, sin ánimo de lucro, no están comprendidas en dicha prohibición”*.⁸⁶

A pesar de la prohibición expresa de este numeral, se ha omitido la sanción correspondiente en caso de llevar a cabo estas conductas prescritas entonces *“cabe pensar que sólo serán aplicables sanciones pecuniarias en los términos del Título dieciséis, artículo 992 y siguientes de la ley”*⁸⁷ la premisa anterior respecto a la posible sanción por violar la fracción I, ahora si se violenta la prohibición de la fracción II *“tal conducta podría conducir, inclusive a la cancelación del registro”*⁸⁸ ya que ese sindicato dejaría de poseer los requisitos legales vertidos en el ya citado numeral 369 fracción II y lo más grave ya no tendría prevista en su acción sindical la finalidad del numeral artículo 356 ya mencionado.

⁸⁵ Delgado Moya Rubén. *Ob. Cit.* p. 211

⁸⁶ Climent Beltrán, Juan B. *Ob. Cit.* p. 291

⁸⁷ De Buen Lozano, Néstor *Ob. Cit.* p. 726

⁸⁸ Ídem

3.3 JURISPRUDENCIA RELATIVA A LOS SINDICATOS, REGISTRO DE LOS SINDICATOS Y PROHIBICIONES

En esta parte de la investigación se hace especial referencia a la Jurisprudencia como fuente formal del derecho, ya que la misma tiene igual fuerza o *imperium* que la propia ley ya que ésta se integra por la interpretación hermenéutica que hacen los tribunales en la resolución de la *litis* que dilucidan en el ejercicio de sus atribuciones, también se entiende como la *“interpretación que la autoridad judicial da ordinariamente a una ley”*.⁸⁹

En atención a los requisitos del numeral 365 de la Ley Federal del Trabajo, la autoridad facultada para recibir el deposito de la documentación necesaria para el registro del sindicato y para otorgar la constancia de registro son las autoridades del trabajo, entendiéndose única y exclusivamente la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o en su caso la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje dependiendo del propio sindicato si éste es de naturaleza local atendiendo a su clasificación si es de la misma rama industrial o nacional de industria.

Octava Época

Instancia: SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: VI, Segunda Parte-2, Julio a Diciembre de 1990

Página: 670

SINDICATOS, SU REGISTRO DEBE TRAMITARSE ANTE LA AUTORIDAD LABORAL COMPETENTE. Si bien es cierto que el artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo establece diversos requisitos que deben cumplirse para solicitar el registro de un sindicato, no menos cierto es que satisfechos los requisitos debe tramitarse el registro ante la autoridad del trabajo que sea competente, pues sancionar lo contrario sería tanto como que un sindicato pudiera registrarse ante cualquier autoridad del trabajo por el simple hecho de allegar la documentación que en el referido precepto legal se exige, lo cual no es jurídicamente posible.

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO

⁸⁹ Pina Vara, Rafael. Ob. Cit. p. 321

Amparo en revisión 456/90. Sindicato Nacional de Trabajadores del Fideicomiso Fondo Nacional de Habitaciones Populares. 27 de junio de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: J. Refugio Gallegos Baeza. Secretario: José Luis Martínez Luis.
Disco Óptico IUS 2003 Jurisprudencia y Tesis Aisladas

Acorde a esta premisa, las autoridades del trabajo ya sean la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en el ámbito Federal, o la Junta de Conciliación y Arbitraje competente si bien es cierto tienen la atribución de determinar el otorgamiento o negativa del registro sindical, aquellas están constreñidas a otorgarlo cuando se cumplen con los requisitos legales, especialmente los de fondo, dada su importancia, para la existencia del sindicato; derivado de este razonamiento, a continuación se cita a la siguiente tesis aislada:

SINDICATOS. PARA OBTENER SU REGISTRO DEBEN ACREDITAR LOS REQUISITOS LEGALES DE FORMA Y DE FONDO CORRESPONDIENTES.

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 8o., 10 y 356 de la Ley Federal del Trabajo "trabajador" es la persona física que presta a otra, sea física o moral, un servicio personal subordinado; "patrón" es quien utiliza los servicios de uno o varios empleados; y "sindicato" es una asociación de trabajadores o patrones constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses. Por su parte, el numeral 366 de la misma ley impone la obligación a las autoridades laborales de registrar como sindicatos a todas aquellas agrupaciones que así lo soliciten y cumplan con los requisitos de forma a que se refiere el numeral 365 de la ley laboral; sin embargo, tal obligación parte del supuesto de que la asociación solicitante ya colmó los requisitos de fondo a que se refiere el citado precepto 356 de la ley en consulta, reiterados y ampliados en el diverso 364. De modo que, además de acreditar que el fin de su asociación es el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses, también debe demostrarse la naturaleza de su organización, esto es, que la agrupación es de patrones o de trabajadores; lo anterior es así, ya que si bien los elementos de fondo a que se refieren los artículos 356 y 364 de la citada ley no se encuentran redactados en forma de mandato, por tratarse de normas que definen una institución jurídica, son imperativas; por consiguiente, la negativa del registro sindical no sólo puede actualizarse cuando falte alguno de los requisitos de forma previstos en el artículo 366, sino cuando se omite satisfacer los elementos de fondo que establecen los numerales 356 y 364 citados.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGÉSIMO CIRCUITO.

Clave: XX.2o. , Núm.: 14 L

Amparo en revisión 287/2003. Sindicato de Transportistas, Similares y Conexos del Municipio de Ocozocoautla de Espinosa, Chiapas. 21 de octubre de 2003. Unanimidad de votos. Ponente: Alma Rosa Díaz Mora. Secretario: Serafín Salazar Jiménez.

Véase: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XVIII, julio de 2003, página 1222, tesis III.1o.T.74 L, de rubro: "SINDICATOS. DEBE PROCEDERSE AL REGISTRO SOLICITADO SI SE SATISFACEN LOS REQUISITOS LEGALES CORRESPONDIENTES."

Materia: Laboral

Tipo: Tesis Aislada Página Web del Instituto de Ciencias Jurídica de la UNAM

En el mismo sentido, que la tesis aislada que antecede, las Autoridades del trabajo no podrán negar la constancia de registro sindical, cuando el sindicato haya dado fiel cumplimiento a los requisitos legales de fondo y forma contenidos en el artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo y el sindicato en cuestión efectivamente se constituyó a efecto de perseguir los fines establecidos en el numeral 356, una vez que han sido cumplidos, el registro será otorgado, de acuerdo a lo establecido en la siguiente tesis aislada, que a la letra dice:

SINDICATOS. DEBE PROCEDERSE AL REGISTRO SOLICITADO SI SE SATISFACEN LOS REQUISITOS LEGALES CORRESPONDIENTES.

De las diversas disposiciones que integran la Ley Federal del Trabajo y que se relacionan con las agrupaciones gremiales de trabajadores, se desprende que la constitución de un sindicato tiene por objeto la defensa de los intereses de los trabajadores que lo integran (artículo 356 de la ley de la materia); que el registro de un sindicato únicamente puede negarse porque no se proponga la finalidad prevista por el artículo 356 del propio código obrero; que no se constituya por veinte trabajadores en servicio activo por lo menos, y que no se exhiban los documentos a que se refiere el artículo 365 de la citada legislación. Satisfechos los requisitos anteriores ninguna de las autoridades correspondientes podrán negar el registro sindical solicitado; de donde deviene inconcuso que una vez colmados los requisitos legales que se traducen en los elementos de fondo y forma que para su constitución exige el ordenamiento jurídico en consulta, la agrupación solicitante debe registrarse.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO.

Clave: III.1o.T. , Núm.: 74 L

Amparo en revisión 146/2002. Sindicato de Trabajadores en Artículos Metálicos, Aluminio, Zamac, Plásticos y sus derivados de la Empresa Dica, S.A. de C.V. 19 de marzo de 2003. Unanimidad de votos. Ponente: Julio Ramos Salas. Secretaria: María Lozoya González.

Véase: Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época, Volúmenes 175-180, Sexta Parte, página 201, tesis de rubro: "SINDICATOS, REGISTROS DE LOS REQUISITOS."

Tipo: Tesis Aislada (Página Web del Instituto de Ciencias Jurídica de la UNAM)

Aunado a este criterio, nos encontramos con la presuncional legal que establece que una vez satisfechos los requisitos legales el sindicato efectivamente se constituyó, así que no está obligado a demostrar ese extremo, a fin de obtener su registro ante las autoridades del trabajo, situación que se ratifica según la siguiente tesis jurisprudencial:

SINDICATOS. ES ILEGAL LA NEGATIVA DE SU REGISTRO AL EXIGIRSE COMO REQUISITO PREVIO EL QUE SE DESIGNE UNA COMISIÓN DE VIGILANCIA.

Es ilegal la negativa del registro sindical reprochada a la autoridad responsable, al establecer como requisito previo que la agrupación obrera que solicita su registro deba garantizar el cumplimiento de su objeto y finalidad a través de la designación de una comisión de vigilancia, ya que la ley laboral no exige ese requisito y, por el contrario, dispone en el penúltimo párrafo del artículo 366 del código obrero que una vez satisfechos los requisitos de fondo y de forma que expresamente se señalan en la ley, debe procederse a su registro.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO.

Clave: III.1o.T. , Núm.: 75 L

Amparo en revisión 146/2002. Sindicato de Trabajadores en Artículos Metálicos, Aluminio, Zamac, Plásticos y sus derivados de la Empresa Dica, S.A. de C.V. 19 de marzo de 2003. Unanimidad de votos. Ponente: Julio Ramos Salas. Secretaria: María Lozoya González.

Véase: Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época, Volúmenes 175-180, Sexta Parte, página 201, tesis de rubro: "SINDICATOS, REGISTRO DE LOS. REQUISITOS."

Tipo: Tesis Aislada (Página Web del Instituto de Ciencias Jurídica de la UNAM)

Una vez que se han expuesto algunos criterios de los tribunales de amparo relativo a las autoridades facultadas para encargarse del deposito y de la resolución del registro de sindicato, es oportuno citar el criterio es imperante si se ha negado el registro al sindicato y los representantes del mismo pretenden iniciar una *litis* a fin de impugnar esta resolución.

Octava Época

Instancia: SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: V, Segunda Parte-1, Enero a Junio de 1990

Página: 481

SINDICATO, REGISTRO DE. SU NEGATIVA DEBEN RECLAMARLA LA TOTALIDAD DE LOS TRABAJADORES INTERESADOS. Si en contra de la negativa del registro de un sindicato acudieron al juicio de amparo únicamente aquellos que se ostentan como representantes del mismo, es inconcuso que tales personas, por si mismas, carecen de interés jurídico para acudir a la vía constitucional, pues al haberse negado el registro a su favor, debe entenderse que no hay tal representación, pues precisamente la falta de registro impide la existencia legal de la persona moral (sindicato) y como consecuencia de ello, por mas que las referidas personas se ostenten como directivos de tal agrupación, carecen de representación alguna por la simple razón de que es imposible representar a una persona legalmente inexistente, ya que los únicos agraviados con el acto reclamado serían la totalidad de los trabajadores que integran el sindicato cuyo registro fue negado.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Amparo en revisión 74/90. Sindicato Unico de Trabajadores del Colegio de Bachilleres de Puebla. 16 de marzo de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Arnoldo Nájera Virgen. Secretario: Enrique Crispín Campos Ramírez. Disco Óptico IUS 2003 Jurisprudencia y Tesis Aisladas

Derivado de lo anterior, todos los trabajadores que integraron la asamblea constitutiva deben impugnar la negativa del registro sindical, en virtud que el sindicato

que carece de registro no puede tener representantes que acrediten y se ostenten como apoderados de la persona jurídica (sindicato) en virtud que está carece de dicha personalidad, en consecuencia no es posible que una persona jurídica inexistente tenga representantes, en la inteligencia que se encuentra en la nada jurídica hasta que se otorgue la constancia de registro por parte de la autoridad del trabajo.

Es importante destacar que este criterio se sustenta en bases que contravienen lo estudiado en la doctrina a lo largo de esta investigación, consecuentemente se actualiza la hipótesis que si bien es cierto un sindicato nace desde la decisión de formarlo en la asamblea constitutiva este tiene su capacidad de ejercicio y su personalidad jurídica desde que recibe su constancia de registro, aunque la mayoría de los autores atacan esta postura ya que para el groso de los doctrinarios citados el sindicato se crea desde antes del registro, pues de otra forma no se podría registrar lo inexistente, entonces la reclamación debe hacerse por la totalidad de los trabajadores interesados o por sus representantes.

Sin embargo existe otra tesis que estipula que efectivamente los representantes legales del sindicato pueden atacar la negativa de registro ya que derivado del estudio del numeral 374 fracción IV el sindicato ya cuenta con existencia y personalidad jurídica propia y que el registro no le da una nueva, *contrario sensu* a lo enunciado en la tesis inmediatamente citada, entonces esta nueva tesis es totalmente congruente con la doctrina multicitada en el cuerpo de esta investigación, que se sustenta en la siguiente tesis:

Octava Época
Instancia: Cuarta Sala
Fuente: Semanario Judicial de la Federación
Tomo: VIII, Octubre de 1991
Tesis: 4a./J. 15/91
Página: 34

SINDICATOS. LOS LEGITIMADOS PARA PROMOVER EL AMPARO CONTRA LA NEGATIVA DE SU REGISTRO SON SUS REPRESENTANTES, NO SUS INTEGRANTES EN LO PARTICULAR. El artículo 374, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, al señalar que los sindicatos legalmente constituidos son

personas morales que tienen capacidad para defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes, atribuye personalidad jurídica a los que cumplan con los requisitos de constitución que establece el artículo 364 de la Ley Laboral. A través del registro a que se refiere el artículo 365 del mismo ordenamiento, la autoridad correspondiente da fe de que el acto constitutivo reúne los requisitos de fondo que exige la ley, pero no otorga al sindicato existencia ni personalidad jurídica nueva; de ahí que los propios Sindicatos, por conducto de sus representantes legales, están legitimados para promover el amparo en contra de la negativa de registro sindical, y no sus integrantes en lo particular, pues los afectados en forma directa por esa determinación no son ellos en lo individual sino la persona moral que constituyeron, misma que goza de personalidad jurídica propia e independiente de la de sus agremiados.

Varios 18/90. Contradicción de Tesis sustentadas entre el Segundo Tribunal Colegiado del Tercer Circuito y el Tribunal Colegiado del Décimo Cuarto Circuito. 9 de septiembre de 1991. Cinco votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretario: Marcos García José.

Tesis de Jurisprudencia 15/91 aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada celebrada el veintitrés de septiembre de mil novecientos noventa y uno. Unanimidad de cinco votos de los señores Ministros: Presidente Carlos García Vázquez, Felipe López Contreras, Juan Díaz Romero, Ignacio Magaña Cárdenas y José Antonio Llanos Duarte. Disco Óptico IUS 2003 Jurisprudencia y Tesis Aisladas. Ob. Cit.

A efecto de reforzar la tesis que antecede, relativo a la representación del sindicato aunque este último no se encuentre registrado y del reconocimiento de sus legítimos representantes quienes podrán comparecer ante las autoridades del trabajo, se agrega el siguiente criterio jurisprudencial:

SINDICATOS. REPRESENTACIÓN DE LOS, ANTE LAS AUTORIDADES DEL TRABAJO.

El artículo 376 de la Ley Federal del Trabajo establece que la representación del sindicato podrá ejercerse por el secretario general o por la persona que designe su directiva, salvo disposición especial de los estatutos. Por tanto, si en los estatutos de un ente sindical se precisan los órganos de representación ante las autoridades laborales, como cuando recae en el secretario general en unión con el secretario de trabajo y conflictos, entonces, son éstos quienes están legitimados procesalmente para ejercer dicha representación; de ahí que para que se acredite la legitimación procesal activa de quien representa a una organización sindical deba atenderse a los presupuestos que establece el

estatuto sobre dicho tópico, y sólo en el caso de omisión del establecimiento de los órganos de representación se deberá atender a los consignados en la ley laboral.

DÉCIMO TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Clave: I.13o.T. , Núm.: 72 L

Amparo directo 23893/2003. Secretario General del Sindicato Único de Trabajadores de El Colegio de la Frontera Sur. 9 de febrero de 2004. Unanimidad de votos. Ponente: José Manuel Hernández Saldaña. Secretaria: Rosa González Valdés.

Materia: Laboral

Tipo: Tesis Aislada (Página Web del Instituto de Ciencias Jurídica de la UNAM)

Entonces cual postura debe adoptarse, en el particular punto de vista de un servidor se debe seguir la idea de la premisa que sustenta que el sindicato tiene existencia desde que así se acuerda en la asamblea constitutiva, entonces tiene capacidad y personalidad jurídica propia como todas las personas morales acorde a la tesis anteriormente citada, por lo que esta postura se ve robustecida por la siguiente tesis:

Octava Época

Instancia: TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: II, Segunda Parte-2, Julio a Diciembre de 1988

Página: 466

REGISTRO SINDICAL, NEGATIVA DEL. LOS REPRESENTANTES DE LA AGRUPACION ESTAN LEGITIMADOS PARA EJERCITAR LA ACCION CONSTITUCIONAL. Cuando el acto reclamado se hace consistir en la negativa del registro de un sindicato, los representantes legales de la agrupación respectiva están legitimados para promover el juicio constitucional contra esa determinación, en razón de que la personalidad de un sindicato nace con su constitución y no con su registro, según se desprende de lo dispuesto por el artículo 357, de la Ley Federal del Trabajo; pues de exigirle la inscripción previa para poder ejercitar la acción constitucional de amparo no habría necesidad de

someter ante el órgano de control constitucional la decisión sobre la legalidad o ilegalidad de la negativa impugnada.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo en revisión 953/88. Sindicato de Empleados y Trabajadores Administrativos del Ingenio de Huixtla, S. A. "Dr. Belisario Domínguez " C. T. M. 5 de octubre de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Adolfo O. Aragón Mendía. Secretario: Guillermo Becerra Castellanos.

Amparo en revisión 1023/88. Rubelio Esqueda Llanes y otros en representación de la Unión Sindical de Empleados y Trabajadores de las Industrias Alimenticias, Restaurantes y Hospedarías, Similares y Conexos de la República Mexicana. 10 de agosto de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: F. Javier Mijangos Navarro. Secretario: Héctor Landa Razo. Disco Óptico IUS 2003 Jurisprudencia y Tesis Aisladas

3.4 RELACIONES DEL SINDICATO

Se ha analizado al sindicato desde el punto de vista jurídico, resta ahora estudiarlo desde la óptica política-social en el entorno actual lo que haremos para acreditar que hoy día juega un papel sumamente distinto respecto a los sucesos que ocurrieron en el desarrollo histórico del país; el panorama actual se ve afectado por fenómenos como la desbordada tasa de natalidad, el aumento de las perspectivas de vida, la incursión masiva de las mujeres, jóvenes e incluso menores de edad en el mercado de trabajo, la especialización del trabajo, cuyas transformaciones se han convertido en el dolor de cabeza de los programas de seguridad social nacionales y al desquiciamiento de la instituciones ocupadas de desempeñar dichos programas aunado a esto se ve *“la necesidad de alcanzar niveles adecuados de competitividad para insertarse en un mercado internacional en el que las economías nacionales experimentan una interdependencia creciente”*⁹⁰ y el Fondo Monetario Internacional determina las políticas financieras aplicadas imperativamente a países latinoamericanos, en todo este entorno caótico encontramos al sindicato como uno de los últimos bastiones de reivindicación social creado como un verdadero imperativo

⁹⁰ Goldin, Adrián. Fundación Casa Ricardo Balbín. Ética y Derecho Argentina 1998 pp. 110

constitucional según el espíritu de la Carta Fundamental de 1917, no obstante esta importante institución del Derecho del Trabajo tiene en puerta dos funciones vitales *“adaptación y equilibrio social”*⁹¹

El sindicato se ve envuelto en un remolino de interrelaciones con otros factores políticos, económicos, sociales incluso en las teorías de Ferdinand La Salle respecto a los factores reales de poder sólo se tomaba en cuenta al Ejército, a la Iglesia y al Poder Público del Estado, hoy en día es insoslayable mencionar al sindicato como un factor más, el cual está en estrecho contacto en la vida activa del país; por lo cual podemos definir que el Sindicato mantiene relaciones primeramente con el Estado ya que de este depende el reconocimiento de su personalidad jurídica y de su capacidad de ejercicio, supeditado al acto administrativo del Registro y el otorgamiento de la constancia respectiva así como el cumplimiento cabal de las obligaciones del Sindicato que se encuentran consagradas en el numeral 377 de la Ley Federal del Trabajo cuya información se remite a las Autoridades del Trabajo, sin tomar en cuenta la participación activa del Estado en su intervención en la celebración del contrato colectivo de trabajo, la calificación del sindicato mayoritario acorde al conteo de los trabajadores a fin de determinar cual de los sindicatos contendientes es el titular del contrato colectivo de trabajo, en términos del numeral 389 de la Ley de la Materia; así mismo el estado tiene la imperiosa tarea de calificar una huelga ya sea ejercida por una coalición o por un sindicato.

El sindicato no sólo tiene relaciones con el gobierno, sino que guarda un papel antagónico con el capital según lo explican Frederick Engels y Karl Marx y como dueño del capital y propietario de los medios de producción encontramos al Patrón; la función del sindicato consiste en lograr mejoras salariales al patrón y mayores beneficios en cuanto a las prestaciones legales mediante la presión de huelga, o acciones propias del sindicato como son las convenciones colectivas.

⁹¹ Ídem

Es viable citar que el sindicato se interrelaciona de dos formas con otros sindicatos, la primera interrelación se podría denominar positiva ya que tiende a armonizar las diversas agrupaciones de trabajadores con la integración de Federaciones y Confederaciones dando pie a un frente común, mejor integrado y mas efectivo ante los embates del neoliberalismo y capitalismo acérrimo que restan soberanía al país, poder de acción al sindicato y bienestar a los trabajadores.

Las relaciones positivas existentes entre sindicatos, se encuentran en el contenido del numeral 381 de la Ley Federal del trabajo; que prevé la interrelación de diversos sindicatos a fin de crear Federaciones y Confederaciones e integrar Órganos de Representación Internacional tales como la Organización Internacional del Trabajo a fin de lograr un equilibrio con el capital que sobrepasa fronteras nacionales con la hegemonía económica que conllevan, entonces en un futuro las Confederaciones tendrán que afilarse con sus hermanas extranjeras.

El aspecto negativo, denominado así para efectos de esta investigación, se entiende como las relaciones de competencia que existen entre los sindicatos para obtener la mayoría de trabajadores afiliados y ser declarados sindicatos mayoritarios convirtiéndose en el sindicato titular del Contrato Colectivo de Trabajo.

Derivado de lo anterior es propicio analizar las relaciones de los sindicatos mas allá del enfoque genérico que se les ha dado, por lo que a continuación se hace un desglose de las relaciones del sindicato comenzando por el siguiente punto de investigación:

3.4.1 RELACIONES DEL SINDICATO CON EL ESTADO

Dentro de este tópico se debe determinar la autonomía del sindicato la cual se entiende como *“el poder de autodeterminación de los sindicatos”*⁹² que a su vez se puede considerar como una formidable defensa jurídica para salvaguardar la libertad

⁹² Lastra Lastra, José Manuel. Ob. Cit. p. 294

de ejercer sus derechos de autodeterminación sindical vertidos en el artículo 359 de la Ley Federal del Trabajo y a los numerales 2° y 7° del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) cuyo precepto explica que los sindicatos tienen personalidad jurídica desde el momento de su integración al seno de la asamblea constitutiva hecha por los trabajadores y a partir de ese instante ese ente jurídico está facultado para ejercer sus derechos y obligaciones; entonces el registro ante la autoridad competente sólo consiste en el reconocimiento de esta capacidad de ejercicio para que se puedan producir efectos jurídicos frente a terceros y ante todas las autoridades del Estado.

En México, la primera gran estocada a la autonomía sindical se da en el acto del registro del sindicato a cargo de las Autoridades del Trabajo entendiéndose éstas, como ya se ha dicho a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en casos de competencia Federal y las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el ámbito local, según lo establecido por el numeral 365 de la Ley Federal del Trabajo que además enuncia los requisitos formales para obtener el mencionado registro. Se ha hecho la aclaración en diversos puntos de esta investigación que el sindicato nace desde la votación a favor en la asamblea constitutiva, en la inteligencia que no se puede registrar lo inexistente, entonces el sindicato tiene personalidad jurídica igual que una persona moral, no obstante el registro se convierte en un elemento que inhibe la creación de nuevos sindicatos o incluso en un instrumento de poder Estatal que pudiese ser manejado en contra de los intereses de la clase trabajadora; ahora bien que efectos produce el registro del sindicato, en primer término se reconoce la personalidad jurídica al sindicato, posteriormente adquiere no sólo la capacidad de goce sino la de ejercicio para hacer frente a sus compromisos y asumir un papel activo en el ejercicio de sus derechos y obligaciones, por último el reconocimiento de los representantes del sindicato así como la toma de nota de los nuevos integrantes de la mesa directiva del sindicato.

Contrario sensu “la falta del registro produce la ausencia de personalidad jurídica, que a su vez significa la inexistencia del ente jurídico y consecuentemente la

imposibilidad jurídica de ejercer las atribuciones que correspondan a la asociación profesional “⁹³ sin tomar en cuenta que la capacidad de representación del sindicato será totalmente mermada y no se tomará en cuenta dicha representación ante las autoridades estatales.

“En sentido practico, podría inferirse que el registro es condición suspensiva cuya realización pone en juego la capacidad jurídica del sindicato” ⁹⁴ dada esta *conditio iuris* es válido considerar al sindicato como un ente jurídico sometido al estado a pesar de que los sindicatos pueden constituirse sin autorización previa según lo estipulado en el numeral 357 de la Ley en comento, aun así el sindicato depende directamente de éste en cuestiones como la potestad de solicitar y revisar los requisitos legales para el registro *“depósito de los estatutos, reconocimiento de nuevas directivas sindicales, la conciliación previa y obligatoria en los conflictos colectivos, la calificación de las huelgas entre otros mecanismos de control”*. ⁹⁵ Retomando esta idea el control estatal radica en *“hacer depender del registro sindical su capacidad de actuación frente a las autoridades y terceros y determinar que solamente con la certificación que expide la autoridad competente, de haber quedado registrada la directiva de un sindicato, podrán acreditar su personalidad los representantes”*. ⁹⁶

Otro ángulo respecto a las relaciones sindicato-Estado lo encontramos con la estipulación de las obligaciones sindicales vertidas en el artículo 377 de la Ley de la Materia, mismas que consisten en dar los informes que soliciten las autoridades del trabajo respecto a su actuación como sindicato exclusivamente, este artículo es carente de elemento coactivo por lo que en el capítulo siguiente se propone una adición especial a este artículo con la finalidad de establecer una sanción en caso de incumplimiento, perfeccionando así el sentido de esta norma jurídica en particular ya que la opinión doctrinal afirma que *“los sindicatos podrán ser objeto de multas”* ⁹⁷ en el

⁹³ De Buen, Néstor. *Ob. Cit.* p. 720

⁹⁴ Ídem

⁹⁵ Ibidem p. 600

⁹⁶ Dávalos, José *Ob. Cit.* p. 296

⁹⁷ Lastra Lastra, José Manuel. *Ob. Cit.* p. 317

sentido de que deberían ser constreñidos por las normas vertidas en la ley de la materia.

3.4.2 RELACIONES DEL SINDICATO CON OTROS SINDICATOS

Como se citó en el punto 3.4 el sindicato esta sumergido en un espeso mar de relaciones políticas, sociales, económicas con otras tantas entidades que influyen de manera activa en el actuar del sindicato en México; entonces en este punto de la investigación es menester hacer referencia a la relación que guarda el sindicato con otros sindicatos.

En continuación al punto de investigación que antecede, se estudiará el aspecto positivo de esta relación, que aparece regulado en la Carta Magna en el numeral 123 fracciones XVI del apartado “A” y la fracción X relativa al apartado “B” en estrecha relación con el artículo 5° del Convenio número 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Respecto a las relaciones negativas encontramos su origen en la confrontación a fin de obtener la mayoría representativa y obtener la titularidad del contrato colectivo de trabajo haciendo de lado a los otros sindicatos contendientes, esta problemática se encuentra resuelta en los numeral 388 y 389 de la Ley Federal del Trabajo a fin de determinar la perdida de la mayoría y que la declaración a cargo de la Junta de Conciliación y Arbitraje sea favorable a alguno de los sindicatos contendientes dependiendo de su naturaleza jurídica, es decir si es gremial, de empresa o de industria y de la concurrencia de éstos en una misma empresa o establecimiento; entonces en la investigación que nos ocupa se procederá con las relaciones positivas y posteriormente las negativas.

En este orden de ideas, las relaciones intersindicales positivas se encuentran reguladas de una manera somera en la Ley Reglamentaria en el numeral 381, que estipula:

“Los sindicatos podrán formar federaciones y confederaciones, las que se registrarán por las disposiciones de este capítulo, en lo que sean aplicables”.

Se puede apreciar que la Ley Federal del Trabajo es omisa en cuanto al concepto de Federación y Confederación, entonces es necesario recurrir a la doctrina para dicha salvedad, *“doctrinalmente es común el criterio de que la federaciones, en cuanto organismos plúrimos, agrupan a un conjunto de sindicatos”*⁹⁸ otro concepto indica que *“las federaciones y confederaciones son las uniones sindicales constituidas para el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses y derechos de la clase trabajadora”*⁹⁹ entonces la federación se integra por 2 ó más sindicatos, en la inteligencia que *“las confederaciones agremian, en cambio, a importantes sindicatos de industria o a varias federaciones”*¹⁰⁰ como la ley es obscura en cuanto a la membresía necesaria para la integración de federaciones y confederaciones *“basta la pluralidad de los mismos, es decir, con 2 ó más sindicatos de un mismo Estado, para constituir una federación y diversas entidades federativas, o la unión de varias federaciones sindicales, la confederación”*.¹⁰¹

Cabe mencionar que las federaciones y confederaciones pueden formarse sin autorización previa, adicionalmente la libertad sindical plural está presente en el numeral 382 de la Ley citada ya que los miembros de las Federaciones o Confederaciones podrán afiliarse o retirarse de ellas en cualquier momento aunque se haya estipulado lo contrario, de esta disposición se encuentra la *rebus sic stantibus*, a favor de los intereses del sindicato como persona moral ante los intereses de la federación o confederación como un sistema de asociaciones profesionales.

Derivado de esta idea, la ley de la materia establece *“la posibilidad de que los sindicatos se agrupen para constituir federaciones y que las federaciones a su vez*

⁹⁸ Santos Azuela, Héctor. *Ob. Cit.* p. 118

⁹⁹ De la Cueva, Mario. *Ob. Cit.* p. 367

¹⁰⁰ Santos Azuela, Héctor. *Ob. Cit.* p. 118

¹⁰¹ Climent Beltrán, Juan B. *Ob. Cit.* p. 291

*concurran en una confederación”,*¹⁰² es decir, los sindicatos guardan tres niveles de agrupación sistematizada, partiendo desde su integración con el mínimo de integrantes que la Ley establece para dar nacimiento al sindicato, luego éste se une con otro sindicato o un grupo de estos dando pie a la federación y esta al unirse con varios sindicatos de industria u otras federaciones crea una confederación, podría entenderse este silogismo como una esfera pequeña encerrada por otra mayor, que a su vez está rodeada por una mayor constituida por la confederación, para afinar esta propuesta *“los sindicatos se integran con personas físicas; en cambio las federaciones lo hacen con personas jurídicas. En consecuencia: el único requisito es la existencia de los sindicatos y federaciones que actuarán como miembros constituyentes”*¹⁰³ cuya idea se ve concretizada en el concepto de *“relaciones jerárquicas intersindicales”*¹⁰⁴

Como explicación adicional de este tema en particular el objeto del sindicato y de las federaciones y confederaciones, es en esencia el mismo pero en una escala diferente ya que *“por regla general la actividad sindical atiende a necesidades concretas de determinados trabajadores. Por el contrario las federaciones y confederaciones, al menos teóricamente, tienen miras más elevadas; su preocupación será la clase trabajadora y no algunos de sus componentes”.*¹⁰⁵

Si bien es cierto que los sindicatos se unen y congregan para la mejor defensa de sus intereses, tenemos la antítesis de esta idea, consistente en las relaciones intersindicales negativas o violentas las cuales nacen de la lucha intersindical por la obtención de la titularidad del contrato colectivo de trabajo, obteniendo la declaración de mayoría a cargo de la Junta de Conciliación y Arbitraje, a esta lucha o franca oposición sindical se le denomina en esta investigación como el elemento negativo de las relaciones del sindicato con otros sindicatos.

¹⁰² De Buen, Néstor. *Ob. Cit.* p. 604

¹⁰³ Delgado Moya, Rubén. *Ob. Cit.* p. 160

¹⁰⁴ De Buen, Néstor. *Ob. Cit.* p. 605

¹⁰⁵ *Ibidem* p. 737

Es aquí donde radica la naturaleza de la interrelación sindical negativa, ya que dadas las circunstancias establecidas en el artículo 388 de la Ley Federal del Trabajo, los sindicatos intentarán toda suerte de estratagemas e incluso ardidés para conseguir el mayor número de afiliados y así mantener el monopolio laboral al seno de la empresa, logro tomado por medio de la titularidad del contrato colectivo de trabajo, de esta suerte los sindicatos pretenderán coquetear con los trabajadores y a su vez desprestigiar a los otros sindicatos contendientes en la frenética competencia por ser mayoritarios y celebrar el pacto sindical, entonces *“se da el nombre de sindicato titular a aquel al que corresponda el ejercicio de los derechos y acciones sindicales”*,¹⁰⁶ todo esto encuentra su razón en el numeral 389 de la Ley Federal del Trabajo, que establece:

“La pérdida de la mayoría a que se refiere el artículo anterior, declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, produce la de la titularidad del contrato colectivo de trabajo”.

Con el objeto de cerrar este punto de investigación, se puede afirmar que esta relación sindical lejos de ser dañina es benéfica para los trabajadores ya que si un sindicato se ve viciado por negocios o arreglos turbios de parte de la mesa directiva y el patrón, los trabajadores podrán afiliarse a otro sindicato o incluso abandonar la militancia en el primero para integrarse en otro, lo que da mucho dinamismo a las estructuras internas del sindicato, por la lucha real con el patrón para obtener mejoras salariales y prestaciones para los trabajadores. Ahora en el supuesto de que los trabajadores afiliados a un sindicato que no resultó ser titular del contrato colectivo de trabajo.

Estas relaciones intersindicales *“a nivel nacional se integran otros organismos por regla general como resultado de convenios que no producen una nueva personalidad jurídica como el Congreso del Trabajo”*¹⁰⁷ que es una simple congregación temporal de confederaciones, en el cual se adoptan puntos a tratar en la orden del día a fin de implantar programas de acción a favor de los trabajadores, estas

¹⁰⁶ Delgado Moya, Rubén. *Ob. Cit.* p. 83

¹⁰⁷ De Buen, Néstor. *Ob. Cit.* p. 737

relaciones no son exclusivas del ámbito nacional porque constituyen una fuerza a nivel mundial dada su naturaleza multinacional plasmada en diversos instrumentos jurídicos tales como el Tratado de Versalles de 1919, el Convenio número 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Carta Interamericana de Garantías Sociales, todas las cuales han sido ratificadas por México formando parte del derecho positivo mexicano, que dan como fruto confederaciones internacionales tales como la Confederación de Trabajadores de América Latina (C.T.A.L.) y la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (C.I.O.S.L.).

3.4.3 RELACIONES DEL SINDICATO CON EL PATRÓN

Las relaciones existentes entre el sindicato y el patrón no siempre son totalmente opuestas y antagónicas, sino que mediante la negociación se logra un equilibrio entre los intereses del capitalista, el empresario o de quien detenta los medios de producción y el asalariado.

Como primer esbozo de esta relación, es preciso comentar que la voluntad del Constituyente de 1917 y del legislador de 1970 que limitar al patrón en cualquier intento para influir y manipular al sindicato, derivado de lo anterior es necesario citar el artículo 123 constitucional, apartado "A" fracción XXII que establece el impedimento al patrón llevar a cabo actos antisindicales como despedir a un trabajador por el hecho de ingresar a un sindicato.

En el mismo tenor, el artículo 133 fracción V, de la Ley Federal del Trabajo que hace referencia a las prohibiciones de los patrones, estipula lo siguiente:

**"Queda prohibido a los patrones:
V. Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato".**

Estas disposiciones pretenden dar mayor protección al sindicato ya que *“tiene en el empresario a su enemigo natural”* ¹⁰⁸ quien detenta el poder económico y la propiedad de los medios de producción e intentará a toda costa de limitar la fuerza de los trabajadores, de la coalición o del propio sindicato.

En la etapa más crítica que casi sofoca al sindicalismo: *“los trabajadores descubrieron que al poder económico del patrón, podrían hacerle frente oponiéndole la fuerza jurídica de su unión fraterna, apuntalada por el derecho de huelga”*. ¹⁰⁹

Este panorama integra la negociación colectiva, a mayor abundamiento *“negociar colectivamente es una medida de equilibrio entre los factores de la producción, que consiste en que los trabajadores y patronos se sientan frente a frente para decidir el orden laboral que regirá en el establecimiento, empresa o rama de la industria. Es decir, para determinar conjuntamente las condiciones de trabajo a que se sujetará la prestación del servicio”* ¹¹⁰

Cabe mencionar que los sindicatos son los únicos entes jurídicos para exigir la celebración de un contrato colectivo de trabajo o en su defecto un contrato ley, contrario *sensu* no los trabajadores en lo individual ni las coaliciones podrán ejercer el derecho de huelga para obtener la celebración y revisión del contrato colectivo de trabajo o contrato ley.

El vínculo que une al sindicato y al patrón o al sindicato patronal es la negociación colectiva, concebido en la celebración del contrato colectivo de trabajo que se entiende *“como todo acuerdo negociado entre la representación empresarial y los trabajadores, en virtud del cual se regulan las condiciones económicas y las de empleo”* ¹¹¹ lo que deriva en la cogestión o gestión compartida que consiste en que *“la unidad económica sea dirigida conjuntamente por representantes de los trabajadores*

¹⁰⁸ Ibidem p. 602

¹⁰⁹ Dávalos, José. Ob. Cit. p. 278

¹¹⁰ Ibidem p. 313

¹¹¹ Santos Azuela, Héctor. Ob. Cit. p. 81

y del empresario"¹¹² si se observa esta explicación tenemos que la concertación social no consiste en sacrificar los intereses de la clase trabajadora y beneficiar al patrón, o en su defecto hacer que el empresario quiebre por exigir prestaciones económicas desbordadas, lo que se busca es crear una comisión de negociación para mediar los intereses de ambos, evitar que alguna de las partes salga seriamente afectada con el menoscabo de pretensiones y lograr que ambas partes se obliguen sinalagmáticamente y que aquellas cedan un poco y a la vez resulten beneficiadas.

Ya que se ha analizado el marco legal del sindicato y después de apreciar su basta regulación en la Ley Federal del Trabajo, es preciso establecer que el sindicato si bien es cierto que se considera como una persona moral, y que la asociación profesional esta regulada por el derecho civil, no se puede contemplar a la luz de esa disciplina jurídica debido a la gran importancia que ha tenido en el desarrollo social de todo el mundo, y dado su desarrollo histórico en el que primero fue suprimido y prohibido legalmente, periodo enunciado como histórico para la lucha de la clase trabajadora, posteriormente se llegó a una etapa de aceptación por los otros factores de poder como los capitalistas y el propio Estado, hasta que se hizo necesaria su regulación en virtud de que el legislador siempre está a la zaga de los fenómenos sociales, que son una emanación del *iussocialismo* en términos de Karl Marx, hasta que se crearon ordenamientos legales diferentes del derecho común, entonces el sindicato se convirtió en una institución jurídica del Derecho del Trabajo.

El sindicato, se observa rodeado de un enjambre de relaciones con el Estado, con otros sindicatos y el propio patrón situación que da pie a un sin numero de conflictos jurídicos y económicos, no obstante de la lucha del sindicato con los factores externos con los que interactúa, no se pretende suprimir ninguno de estos elementos, sino que lo que se pretende es el fortalecimiento de todos ellos armonizando sus intereses legítimos, al margen de la Ley.

¹¹² Lastra Lastra, José Manuel. Ob. Cit. p. 321

No obstante, la premisa anterior el continuo combate ha llevado al sindicato a una etapa de aletargo en virtud del desgaste sufrido por problemas internos, corrupción mediatización de los líderes sindicales, liberalismo económico desbordado, tendencias gubernamentales de ultraderecha, factores que detrimentan la eficacia del sindicato al grado que *“los trabajadores han empezado a ver poco favorable afiliarse a un sindicato o permanecer en él”*¹¹³ e incluso en situaciones muy especiales resulta negativo para ellos, situación que debe superarse y transformar al sindicato en una arma excepcional en beneficio de la clase trabajadora.

En este orden de ideas el siguiente capítulo de esta investigación se enfoca a la problemática por la cual atraviesa el sindicato en la actualidad y de su papel hoy en día y de cual es una solución jurídica viable para solucionar los graves conflictos que aquejan al sindicato en México.

¹¹³ Dávalos, José. Ob. Cit. p. 282

CAPITULO IV

PROPUESTAS DE REFORMA LEGAL A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN RELACIÓN AL SINDICATO

El sindicato ha perdido su fuerza y su efectividad como ente jurídico ya que existen diversos elementos que afectan su desempeño en cuanto a la defensa de los intereses de sus afiliados los cuales se ven disminuidos por actos de corrupción, problemas internos, mediatización de su programa de acción y un sin fin de irregularidades cometidas por los líderes sindicales y sus sequitos quienes coadyuvan con el propio patrón o el Gobierno a fin de llegar a acuerdos y negociaciones poco benéficas para la clase trabajadora, toda esta problemática puede ser solucionada *a posteriori* con reformas, adiciones y derogaciones al cuerpo de la Ley Federal del Trabajo, verbigracia el propósito de este capítulo estudiar mediante el método analítico la problemática actual del sindicato en México y realizar justificadas propuestas de reforma legal a determinados artículos de la Ley Laboral a efecto de atacar radicalmente todas las posibilidades de actos de corrupción que al día de hoy son viables por un texto legal que resulta inadecuado, insuficiente a la realidad social del México y del sindicato moderno.

4.1 PROBLEMAS DEL SINDICATO EN MÉXICO

Hoy en día, el sindicalismo mexicano atraviesa una de sus crisis más profundas situación que se evidencia en una baja, casi general de los efectivos sindicales, circunstancia que ha ocasionado, en la mayoría de los países incluyendo México, que la influencia de los sindicatos haya disminuido; además hay una crisis de credibilidad sindical y una notable desmovilización de los trabajadores, lo que sacude al sindicalismo que es la base del “edificio” denominado sindicato en razón de la corrupción al seno de éste, las luchas de poder internas, los convenios leoninos en contra de los trabajadores, y el desempleo, son fuerzas que amenazan al sindicalismo en México.

Como una solución viable a esta problemática se plantea un pequeño número de reformas a la Ley Laboral a efecto de mejorar la regulación normativa y precisar más el sentido de dichas normas para proteger al Sindicato.

En México la problemática del sindicalismo proviene en gran medida de la economía informal que predomina en virtud del gran desempleo existente y del auge que tiene el comercio ambulante y el subempleo; las micro y pequeñas empresas se encuentran ante la expectativa de desaparecer ante los embates de las grandes empresas multinacionales o sobrevivir en un reducido mercado local.

Ahora bien, qué sucede con los trabajadores de las microempresas, se considera que debido a que las fuentes de empleo de las mismas implican un número muy reducido de trabajadores, en su gran mayoría menos de veinte de ellos, éstos no podrán formar un sindicato, simplemente por no alcanzar la cifra mínima de personas establecida en el numeral 364 de la Ley de referencia, esta situación es particularmente peligrosa en México debido a que el padrón de micro, pequeñas y medianas empresas supera en mucho el número al registro de las grandes empresas con un capital considerable y una plantilla de efectivos de mucho volumen; por lo que la cifra de veinte trabajadores se observa arbitraria e inflexible, siendo oportuno reducir el número mínimo para la constitución de un sindicato de trabajadores, debiendo modificar lo dispuesto por el numeral 364 de la Ley Federal del Trabajo, cuya propuesta se llevara a cabo más adelante.

Otro factor que incide en la problemática sindical, son las condiciones neoliberales del capitalismo actual que han inmerso a nuestro país en la globalización y muchas veces derivan en *“el agotamiento de los proyectos de autarquía económica y la necesidad de alcanzar niveles adecuados de competitividad para insertarse en el mercado internacional”*¹¹⁴ A lo anterior, se suma la falta de capital nacional para invertir en nuevas empresas y a *“las exigencias de los inversionistas extranjeros, que*

¹¹⁴ Goldin, Adrián. Fundación Casa Ricardo Balbín. Ob. Cit. p. 110

amenazan con no invertir o con retirar su capital, si no se les otorgan beneficios, principalmente en lo ámbitos de inversión extranjera, fiscal y laboral” ¹¹⁵ situación por la cual la política actual ya no busca el fomento del sindicato sino la mejora de condiciones económicas para la instalación de empresas multinacionales a fin de suavizar la desaceleración económica de Estados Unidos de América respecto a sus importaciones y facilitar las inversiones extranjeras de capital a territorio nacional situación que trae consigo la pérdida del proteccionismo estatal sustentada en la justicia distributiva vertida en la Ley Federal del Trabajo, conflicto implica la *“destrucción del Derecho del Trabajo, esto es la incapacidad del Estado de controlar los problemas del mercado de trabajo”* ¹¹⁶

Por otra parte, las políticas de austeridad destinadas a mejorar el balance comercial y de pagos, los programas de reajuste industrial, las privatizaciones, han tenido por resultado la progresión del desempleo, el desarrollo del sector informal de la economía y del trabajo precario y un sensible descenso de los niveles de vida durante la última década, común denominador que provoca condiciones desfavorables para la consolidación de la acción sindical.

Sin embargo, no puede ser inadvertido el hecho de que *“la presencia del sindicato es indispensable, insustituible, su ausencia o su debilitamiento causan un enorme daño al país”* ¹¹⁷ por lo que se debe preservar su existencia; el problema radica en la escasa industrialización del país, en su nula competitividad a nivel internacional lo que refleja en la balanza general de pagos siempre deficitaria, en consecuencia se busca traer más empresas o crear nuevas a fin de abatir el desbordado desempleo que azota a la población mexicana, dejando a un lado la calidad de los empleos en cuanto a sus prestaciones económicas y sociales estructurando sindicatos, que no pueden obtener beneficios significativos en las celebraciones y revisiones de los contratos colectivos ya que de mantener exigencias

¹¹⁵ Dávalos, José. Ob. Cit. p. 278

¹¹⁶ Ruprecht, Alfredo J. La Protección del Trabajo en el Mundo Moderno Tomo II México 1987 Edit. Cárdenas Editor y Distribuidor p. 110

¹¹⁷ Dávalos, José. Ob. Cit. p. 281

consideradas como “exageradas”, las empresas tendrían que despedir a parte de la plantilla de trabajadores a fin de satisfacer las demandas del sindicato, como ocurrió en la planta Volks Wagen en Puebla, en el 2002, lo que llevó al sindicato a rectificar su pliego petitorio a fin de salvar empleos y sacrificó beneficios importantes para sus agremiados.

*“Desde esa perspectiva, no se puede dejar de advertir la importancia de contar con un sistema de relaciones colectivas de trabajo en condiciones de llenar a un mismo tiempo esas funciones: adaptación y equilibrio social;”*¹¹⁸ ante esta visión del problema aparecen dos respuestas, la adaptación consiste en modificar al sindicato desde la perspectiva legal, a fin de volverlo una institución jurídica moderna, flexible y adecuada a las circunstancias actuales del país, evitando así la corrupción y la mediatización del sindicato mexicano, cuyas propuestas se expondrán en el capítulo en desarrollo.

Respecto al equilibrio social, se busca un justo medio entre la globalización y el rancio proteccionismo paternalista del México de los años treinta, se debe conciliar el legítimo interés de los empresarios y capitalistas de obtener las ganancias de su inversión ya que desde las micro empresas hasta las grandes firmas transnacionales benefician al país con su participación ya que abaten el desempleo porque generan mayor porcentaje al producto interno bruto de México.

En este tenor, el sindicato no debe solapar abusos de sus agremiados, ni actitudes dictatoriales de sus directivas sino que debe buscar las mejoras, en medida de lo posible, a favor de sus agremiados buscando así mediar los intereses económicos de ambas partes y servir como un escape de presión de la lucha de clases y lograr el equilibrio social ya que *“como país no nos sirven los sindicatos fuertes y empresas débiles, tampoco lo contrario; necesitamos empresas sólidas y sindicatos fuertes”*.¹¹⁹

¹¹⁸ Goldin, Adrián. Fundación Casa Ricardo Balbín. *Ob. Cit.* p.113

¹¹⁹ Dávalos, José. *Ob. Cit.* p. 281

Otro fenómeno, que está afectando a la institución sindical consiste en la internacionalización del capital, el cual va de un país a otro creando diversas empresas y obteniendo mano de obra, tecnología, facilidades fiscales, materias primas, etc.

La globalización ha traspasado fronteras no así el movimiento obrero, a pesar de los grandes esfuerzos de unificar las fuerzas que velan por los intereses de la clase trabajadora tales como la OIT, Organización Internacional del Trabajo que por desgracia tiene una incidencia mínima efectiva en la vida laboral de cada país; en consecuencia *“el sindicato aún no tiene los derechos supranacionales de los que goza el capital; las empresas pueden moverse libremente por encima de las fronteras de las naciones, mientras que al sindicato se le ponen obstáculos para ejercer su labor a nivel de consorcios”*¹²⁰ lo que vuelve a las grandes confederaciones sindicales insuficientes a nivel internacional, dada su naturaleza local, es decir, el campo de acción del sindicato sólo es operativa y práctica en México, aunque la empresa que le dio nacimiento por conducto de sus trabajadores sea transnacional o extranjera.

En esta tesitura el empresario y el patrón puede homologar sistemas de producción, procedimientos operativos, etc. Mientras que el sindicato se ve encerrado dentro del ámbito nacional e imposibilitado de homogenizar criterios de la acción sindical hacia el exterior del país, es decir, no se puede reclamar que a un trabajador mexicano se le pague una cantidad mayor por el trabajo, cuando en otro país un trabajador realiza la misma función que aquel pero en el salario es mucho más alto que el devengado por el trabajador nacional o en su defecto no podrá llegar un líder sindical en el extranjero, por lo que la idea de internacionalizar los sindicatos no es adecuada en la práctica, lo que se sugiere son foros internacionales, convenciones, congresos en que los sindicatos locales lleguen a determinados acuerdos que redunden en favor de sus agremiados.

¹²⁰ Molero Manglano, Carlos. Derecho Sindical Edit. Dykinson 1996 p. 148

El ámbito internacional y el espectro microscópico de la globalización sacude la soberanía de los Estados y sus sistemas económicos entonces *“Si hay crisis del sindicalismo, es porque las instituciones del Trabajo en su conjunto, la empresa los sistemas de producción, el Estado están también en crisis”*,¹²¹ hoy en día Organismos Supranacionales propios del ámbito internacional tales como los lineamientos del Fondo Monetario Internacional, o las disposiciones del Banco Mundial de Comercio, influyen de manera decisiva en el país con la pretensión de implantar medidas económicas neoliberales que afectan al sindicato a posteriori.

Por otra parte en la óptica nacional el sindicalismo actual presenta una crisis debido al estancamiento de la lucha social que causa el detrimento drástico de la afiliación sindical; en efecto, los trabajadores tienen la pérdida de un porcentaje salarial que es retenido por el patrón por el concepto de cuota sindical sin que sepan, en muchos casos, de que sirve su aportación y en ocasiones no perciben ningún beneficio a su afiliación sindical; en consecuencia, el problema que se identifica es la mala comunicación de la cúpula sindical hacia el resto de sus agremiados por lo que, muchas veces, las metas obtenidas mediante la celebración o revisión del contrato colectivo de trabajo parecen ser turbias, razón por la que el sindicato debe cambiar su método de comunicación tradicional y que los líderes implanten un proceso en el que se cree conciencia de lo que implica estar sindicalizado y de las ventajas que se pueden obtener además de los problemas que se enfrentan para obtener las mejoras económicas derivadas de la negociación del contrato colectivo de trabajo; el cual *“más que un instrumento de nivelación entre las aspiraciones reciprocas de los trabajadores y el patrón es un mecanismo de reivindicación social”*¹²²

En la actualidad el mundo empresarial ya no considera como su mejor inversión al activo de la empresa, sino al capital humano, aunque parezca increíble hoy en día se presenta un fenómeno similar al vivido en la Revolución Industrial en Inglaterra en la que la máquina y los adelantos tecnológicos desplazan a la mano de obra; que en

¹²¹ C.E.N. del Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social Cuadernos de Divulgación Científica N°. 36 Abril 2004, p. 46

¹²² Santos Azuela, Héctor. Ob. Cit. p. 141

muchos casos es poco calificada y pobremente capacitada; si bien es cierto que la educación, capacitación y adiestramiento de los trabajadores es una obligación del patrón la cual se encuentra estipulada en el numeral 132 de la Ley Federal del Trabajo, también se considera que lo debe ser para el sindicato por lo que es válido expresar que *“los sindicatos deben velar porque los trabajadores efectivamente reciban capacitación y adiestramiento, a fin de ellos sean quienes ocupen los nuevos puestos que genere el desarrollo de la tecnología moderna”*.¹²³

Por otra parte, la modernización de los procesos productivos han dado nacimiento a formas de trabajo absolutamente *sui generis*, como el *“teletrabajo, prestación de servicios alejados de la sede empresarial, con la correspondiente pérdida de relaciones interpersonales en las plantillas, constituye un fuerte golpe a la línea de flotación del marco sindical”*,¹²⁴ ya que el conocimiento de los representantes sindicales es inexistente, así como la reunión de los trabajadores a efecto de acudir a las asambleas generales del sindicato o participar en las elecciones internas del sindicato, o la básica interacción de los trabajadores integrados en el núcleo del desarrollo laboral cotidiano.

La modernización da nacimiento a la nueva tecnología implementada en los procesos de producción creando nuevas fuentes de empleo y a la vez suprimiendo antiguos oficios, entonces con la implementación de recientes tecnologías resulta evidente que a menudo muchos trabajadores poco calificados no quedaban amparados por los sindicatos profesionales o gremiales por lo que muchos sindicatos se vieron en la imperiosa necesidad de coadyuvar en la capacitación de sus afiliados y en la intensa negociación con el patrón para que la empresa reabsorba a los empleados susceptibles de ser desplazados por la nueva tecnología y prever que sus afiliados se adapten a los nuevos procesos operativos de producción que la empresa requiera en su constante renovación.

¹²³ Dávalos, José. *Ob. Cit.* p. 283

¹²⁴ Molero Manglano, Carlos. *Ob. Cit.* p. 144

En México, el peor problema que enfrenta el sindicato es la corrupción de sus líderes, situación que se ha denominado popularmente como **“charrismo”**, fenómeno que se remonta al movimiento obrero revolucionario el cual dio cabida a la creación de la “Casa del Obrero Mundial” cuyos líderes sindicales Rafael Quintero y Celestino Gasca mediante la negociación de puestos políticos para sí *“logran un acuerdo contrario a la voluntad mayoritaria y se decide la incorporación de los obreros al carrancismo. Nace en ese momento el sindicalismo mediatizado que suele llamarse sindicalismo politizado”*¹²⁵ desde aquellas fechas el sindicato se convierte en sinónimo de votos comprometidos para las futuras elecciones políticas en el país y en la vinculación de determinados partidos políticos con sindicatos que son piezas claves dentro de las empresas de mayor trascendencia para el país ya sea del sector privado o del sector público, situación que corrompió a los líderes sindicales; *“ello conlleva la corrupción sindical, los choques intergremiales y el desviacionismo de los fines propios del sindicato, que son sustituidos por meros intereses individuales, al encumbrarse, a los puestos del gobierno, los líderes obreros”*¹²⁶ situación que agrava la credibilidad del sindicato respecto a su objetivo primordial descrito en el numeral 356 de la Ley Federal del Trabajo.

En efecto, la politización del sindicato conlleva *“que los grupos sindicales se conviertan en instrumentos de contiendas electorales, y no en organismos vinculados a la lucha de clases”*¹²⁷ el panorama planteado da gran golpe al sindicato eficaz y real, tristemente la C.T.M. no escapó de esa situación y se convirtió *“en una fábrica de líderes venales y de contratos colectivos de trabajo a gusto de los patrones”*¹²⁸ puede afirmarse que no sólo los líderes sindicales traicionaron a sus compañeros trabajadores a cambio de posiciones políticas y otras ventajas sino que incluso el patrón llegó a corromper a éstos, imponiendo misérrimas prestaciones en las celebraciones y revisiones del contrato colectivo de trabajo el cual se convirtió en una ficción a fin de

¹²⁵ De Buen, Néstor. *Ob. Cit.* p. 353

¹²⁶ *Ibidem* p. 354

¹²⁷ *Idem*

¹²⁸ *Ibidem* p. 364

engañar a los trabajadores afiliados, dando pie a la creación de los llamados sindicatos blancos o sindicatos politizados.

Aparentemente, este dilema parece ser añejo, lejos de ser verdad, hoy en día encontramos la misma problemática a veces en menor o mayor medida pero la esencia es la misma y es vigente la tendencia *“a sustituir los objetivos de representación y defensa de los intereses de los trabajadores, por estrategias dirigidas a promover y consolidar los intereses propios de las cúpulas dirigentes”*.¹²⁹

Otro problema consiste en la crisis interna del sindicato que se refleja en el mismo régimen sindical y en la redacción de sus estatutos mismos que *favorecen notoriamente un estilo de conducción vertical y cupular de los sindicatos que limita la participación de los afiliados en la vida sindical, dificulta el acceso a las instancias asamblearias, restringen la participación de los procesos electorales, debilita las representaciones sindicales en las empresas y compromete el control social de la conducta de los dirigentes”*.¹³⁰

Debe adicionarse que el sindicato también presenta problemas al interior de la bases que los sustentan, ya que es común que malos trabajadores de base comúnmente afiliados que han incurrido en alguna de las causales de rescisión de la relación del trabajo sin que exista ninguna responsabilidad del patrón, se escuden en el apoyo que ofrece la Representación Sindical a la que tienen derecho, creando un conflicto entre la representación del patrón que pretende sancionar la conducta cometida por el trabajador y su némesis la representación sindical que busca la absolución a dicha falta, de esta antítesis equivocadamente se ha pensado que el sindicato sólo sirve para solapar las irregularidades cometidas por algunos de sus afiliados, que es una institución que ya no rinde frutos a la clase trabajadora y que inhibe el progreso económico de México, lejos de este sofismo, encontramos que si bien es cierto que en ocasiones se hace abuso del apoyo sindical, es preferible que

¹²⁹ Goldin, Adrián. Fundación Casa Ricardo Balbín. Ob. Cit. p. 121

¹³⁰ Ibidem Ob. Cit. p.120

exista la protección del sindicato a sus afiliados con todos sus bemoles y aciertos que el abuso patronal que estranguló por décadas a la clase trabajadora.

Así mismo, existen diversas facciones de trabajadores organizados al seno del sindicato los cuales pretenden acceder a la directiva del mismo, esperando el proceso de elecciones internas para promover su plan de trabajo y a su candidato, pero estos esfuerzos son estériles cuando son truncados por la reelección amañada de los integrantes de la cúpula sindical ya existentes o no se les permite participar por la descalificación de su candidato o de su planilla en cuyo caso no existe un órgano de amigable o hetero composición que dilucide el problema ante la litis al interior del sindicato.

La corrupción que ha invadido al sindicato genera *“el poder de esos dirigentes crece de modo inversamente proporcional a su fidelidad representativa; ese poder queda adscrito a las personas que lo ejercen y no se transfiere a las instituciones que conducen, ni a los sujetos que les dan sentido”*¹³¹

Otro factor de riesgo para el sindicato consiste en los cambios en la composición de la población activa respecto al trasfondo económico y social ya que en la actualidad los empleos en la agricultura y en la industria tienden a la contracción, *contrario sensu* el sector de los servicios, el ingreso masivo de las mujeres y de los menores de edad en el mercado de trabajo sumado al aumento rápido del trabajo atípico y precario dan como resultado que el gran *lumpen* campesino no encuentre refugio en el sindicalismo añejo promovido por el General Lázaro Cárdenas y ante el nulo apoyo del Gobierno tengan que huir de la miseria hacia Estados Unidos de América, así mismo el crecimiento del empleo femenino tiene consecuencias en relación a que los sindicatos no han demostrado gran interés por la sindicación de las mujeres además que éstas y los menores de edad con capacidad legal para el trabajo son menos propensos a sindicalizarse, en esa misma tesitura el personal profesional al seno de la empresa no considera ventajosa la afiliación sindical en virtud que *“la acción colectiva que*

¹³¹ Ibidem p. 122

recomiendan los sindicatos puede parecer menos atractivas que las satisfacciones que procura el éxito profesional individual.”¹³²

Ante este panorama, se observa una sindicalización creciente de los empleados que integran la fuerza de trabajo en el rubro de la prestación de servicios especializados creando nuevas categorías de afiliados, o bien, la aparición en escena de nuevos sindicatos, lo que demuestra que a pesar de los diversos conflictos que derivan en la crisis del sindicato en México, el mismo demuestra capacidad de adaptación frente a las mutaciones económicas, políticas y sociales.

4.2 EL SINDICATO COMO FACTOR REAL DEL PODER

Grandes autores como Ferdinand La Salle y John Locke han estudiado los factores reales del poder que subsisten en el Estado, éstos inciden en el orden político, social y económico establecido ya sea de manera positiva o negativa debida la gran cantidad de gente que controlan o de los vínculos jurídicos, políticos o económicos que manejan, entre éstos se puede citar al ejercito, a la iglesia, a la banca, a los grandes capitalistas, los partidos políticos, medios masivos de comunicación y entre ellos se destaca el sindicato.

Es propio estudiar la trascendencia histórica del sindicato, como ya se mencionó, los albores de esta institución quedaron marcados con sangre toda vez que el Estado prohibía su constitución, utilizando métodos jurídicos tales como la Ley de Chapelier ó el Edicto de Turgot en Francia, hasta alcanzar la represión total del Estado a lado del patrón como el caso de los mártires de Chicago, en Estados Unidos de América, las represiones de los **luddistas** en Inglaterra y en el caso de nuestra patria, el de las represiones de la Huelga de Cananea y de Río Blanco; en ese entonces cuando la política económica era liberal una legislación social que protegiese a la clase trabajadora *“resultaba imposible frente al Estado y el Derecho del siglo XIX y principios*

¹³² C.E.N. del Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social. Ob. Cit. p. 48

*del XX que representaban, respectivamente la súper estructura política y jurídica de la sociedad capitalista”;*¹³³ después de los dramáticos hechos descritos, se dio la etapa de la tolerancia coronado en un principio por la revolución Social de 1848 reconocida por la Comuna de Paris y tiempo después por el lanzamiento del Manifiesto Comunista; lo que llevó a la necesaria regulación en virtud del poder que fue adquiriendo la institución sindical.

Derivado de lo anterior, se observa que la naturaleza de la Ley Laboral es el reflejo de la evolución social tras la que va el legislador en su afán de regularla a fin de establecer un control y un orden jurídico sometido al Estado y a su arbitrio.

En este tenor *“la ley promueve el principio del sindicato en la fábrica, y la función defensiva de la estructura sindical tiene fuerza, gracias a la norma legal que a través del reconocimiento de los derechos sindicales, restringe y limita el área de la defensa del empresario”*¹³⁴ derivado de lo anterior se aprecia el sentido social de la Ley Federal del Trabajo.

Con la creación de la Constitución de 1917, el socialismo moderado dio un gigantesco salto en virtud del reconocimiento y tutela del Estado hacía las garantías sociales de todos lo mexicanos, los constituyentes liberales aprendieron la fuerza de los trabajadores unidos y de la importancia vital del sector obrero, minero y campesino para la nación, entonces la institución sindical se convierte en una garantía colectiva de naturaleza constitucional al ser vertida en el numeral 123 de la Carta Fundamental en su fracción XVI que establece:

Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho a coaligarse en defensa de sus legítimos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

¹³³ Santos Azuela, Héctor. Ob. Cit. p. 57

¹³⁴ Ruprecht, Alfredo J. Ob. Cit. p.115

En este artículo se aprecia el reconocimiento y la protección del Estado hacia el movimiento obrero organizado consagrándolo en la Ley Fundamental de la nación a fin de darle prioridad máxima.

En el numeral 123 de referencia se agregó el derecho de huelga máxima expresión de la acción obrera y la raíz de su fuerza para lograr sus propósitos de reivindicación social; adicionalmente se dio protección a los trabajadores que se decidiesen a formar un sindicato sin temor a represalias patronales, por lo que es necesario citar la fracción XXII del numeral constitucional ya citado, que establece en su primer párrafo:

“El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a un sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario”.

Si se hace remembranza del concepto de Constitución de Ferdinand La Salle, este autor afirma que una Constitución es el concierto de los factores reales del poder y de su regulación en un ordenamiento jurídico superior a fin de garantizar la armonía de aquellos; consecuentemente esa es la *ratio legis* que incluyó al sindicato dentro del texto constitucional.

*“La acción sindical externa conduce a reformas legislativas e influye en el ánimo de los gobiernos, sobre todo el Poder Legislativo, para que esas aspiraciones de la clase laborante queden plasmadas en el derecho positivo vigente”;*¹³⁵ en la inteligencia de regular al sindicato de una manera específica, se incluyó, en la Ley reglamentaria del artículo 123 constitucional, es decir, en la Ley Federal del Trabajo en el numeral 356, que estipula:

“Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses”

¹³⁵ Lastra Lastra, José Manuel. Ob. Cit. p. 293

En el ámbito supranacional, mediante el Convenio 87, la Organización Internacional del trabajo (OIT) ha influido en el contexto jurídico de nuestro país esto en virtud de la teoría de suprasubordinación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en relación a los Tratados Internacionales celebrados y ratificados por el Senado de nuestra República situación que ha influido en la ciencia jurídica mexicana, lo que se refleja en la creación de una rama nueva de esta disciplina, denominada “Derecho Sindical” la cual *“comprende el análisis de las relaciones colectivas”*,¹³⁶ este nuevo brazo del conocimiento jurídico *“utiliza instrumentalmente los hallazgos interdisciplinarios, restando como principal objetivo suyo el de la legalidad y legitimidad de estas relaciones”*,¹³⁷ es decir, las colectivas de trabajo.

En nuestro país el Derecho Sindical, se encuentra ampliamente regulado en el Título Séptimo de la Ley Federal del Trabajo; al igual que en las disposiciones relativas a la Convención Colectiva e Industrial, en las que se evidencia que *“la institución sindical, conforme a la Ley laboral, posee fines; éstos deben traducirse en bienestar salarial, prestaciones y condiciones de trabajo para los trabajadores.”*¹³⁸

El Derecho Sindical es *“el sobresaliente técnico formal que dicta las reglas del juego para una partida desarrollada siempre entre tres actores, esto es las empresas, los trabajadores y el Estado como sujeto, y al mismo tiempo, destinatario de la disciplina jurídica”*,¹³⁹ es decir, el Derecho Sindical es el sistema de normas jurídicas que regulan las relaciones entre las asociaciones profesionales siendo *“sus variables la Coalición, sindicatos, federaciones y confederaciones, tiene fines de mejoría para trabajadores o empleadores”*;¹⁴⁰ en este tenor esta rama jurídica sirve para garantizar un equilibrio entre las asociaciones profesionales de los trabajadores en contra de las pretensiones y/o intereses de las asociaciones profesionales y cámaras patronales, dando la facultad de arbitrio orden control al los Organismos Estatales.

¹³⁶ Ojeda Aviles, Antonio. Derecho Sindical Séptima Edición Editorial Tecnos Madrid 1995 p. 58

¹³⁷ Ibidem p. 59

¹³⁸ Charis Gomez, Roberto. Derecho Internacional del Trabajo. Porrúa México 1994 p. 206

¹³⁹ Ruprecht, Alfredo J. Ob. Cit. p. 108

¹⁴⁰ Charis Gomez, Roberto. Ob. Cit. p. 200

El marco jurídico del sindicato, se regula en la Ley Federal del Trabajo, además que la doctrina también lo contempla en esa tesitura, por lo que el Dr. Delgado Moya al citar al doctrinario Carnelutti expresa *“estructuró al sindicato partiendo de la nota de unilateralidad y considerándolo como grupo limitado y homogéneo dada la categoría profesional que lo integra el cual, precisado de un ordenamiento para realizar jurídicamente su actividad, lo realiza al combinar el principio de la mayoría con el de la delegación”*.¹⁴¹

En este orden de ideas el derecho Sindical se encuentra nutrido por las fuentes formales del Derecho Laboral; derivado de lo anterior, la normatividad sindical, muestra una independencia relativa de que su tronco, en virtud que cuenta con fuentes distintas a las de su raíz, existiendo también doctrina especializada sobre el particular y mostrando un campo de estudio específico dentro de los entes que constituyen al Derecho Colectivo de Trabajo *lato sensu*.

La fuerza del sindicato, como factor real de poder, radica en el reconocimiento de su personalidad jurídica provista con la constancia de su registro ante las Autoridades del Trabajo y de la atribución legal definida como la potestad de estipular convenios colectivos y de la representación que poseen.

El sindicato surgió *“como un movimiento político, con un propósito de modificación de las bases del orden jurídico”*;¹⁴² por lo que ha sido y es un detonador para la creación de vínculos políticos, debido a que las federaciones y confederaciones fueron objeto del coqueteo de los partidos políticos en virtud del gran número de afiliados que nutren sus filas, los grandes personajes de la política mexicana influyeron de manera activa al sindicato en el sentido de ofrecer cargos públicos de origen político ya sea una diputación, una senaduría o simplemente una plaza de asesor con cargo al erario público de la Cámara de Diputados o del Senado de la República, o alguna plaza al seno de algún Partido Político con beneficios económicos a cargo del

¹⁴¹ Delgado Moya, Rubén. *Ob. Cit.* p. 130

¹⁴² De la Cueva, Mario. *Ob. Cit.* p. 279

presupuesto del partido, con el compromiso de que la masa trabajadora del sindicato del cual se es representante votara por un partido político determinado o un candidato en especial; en consecuencia el líder sindical se ve comprometido a cumplir con esta disposición convenciendo o incluso obligando a los afiliados de referencia a llevar a cabo esa conducta.

Hoy en día el sindicato conserva gran poder político que lo define como protagonista del país, *“entendiendo aquí la expresión política como medida de la actividad de presión sindical sobre sectores más o menos amplios y calificados de una sociedad dada. Caracterización política es la que configura al Sindicato como órgano de lucha y concurrencia”*¹⁴³

Se insiste, el poder del sindicato emana del gran número de trabajadores que tiene en sus filas, por lo que sus líderes lo convierten en instrumento de presiones de puestos políticos, *“que inicialmente son de índole ética, económica y hasta física, tienden a convertirse en jurídicas a medida que el grupo va adquiriendo consistencia y madurez”*¹⁴⁴ sin embargo es viable cuestionarse si el rol del sindicato debe estar empapado del acontecer político en México toda vez que *“el cometido de los sindicatos no es hacer política”*¹⁴⁵ porque no tiene el carácter de partidos políticos

Cabe mencionar que es posible estudiar el ámbito político del cual se rodea al sindicato sin enfatizar en las corrientes sindicales actuales en nuestro país, entre las cuales destaca el Congreso del Trabajo que está integrado por 39 organizaciones mayoritariamente afiliadas al PRI con influencia de la Confederación de Trabajadores Mexicanos (C.T.M.). Se caracteriza por su inmovilismo, ausencia de estrategia sindical, subordinación al gobierno la cual venía de la mano con la hegemonía del líder Fidel Velásquez que sirvió para atacar a la disidencia con apoyo sexenal a las políticas gubernamentales que dio pauta a la interlocución directa con el gobierno y para la formación de bloques para la práctica del mayoriteo.

¹⁴³ Delgado Moya, Rubén. *Ob. Cit.* p. 129

¹⁴⁴ Ruprecht, Alfredo J. *Ob. Cit.* p. 89

¹⁴⁵ Lastra Lastra, José Manuel *Ob. Cit.* p. 295

El Congreso del trabajo *“busca y concerta acuerdos copulares con el gobierno y el sector empresarial”*¹⁴⁶ acuerdos de gran trascendencia política sin embargo desde la muerte de Fidel Velásquez esta unidad se ha visto sumamente deteriorada, pero sigue con gran afiliación de diversas organizaciones entre las cuales se puede citar a la C.T.M., C.R.O.C., F.S.T.S.E., C.R.O.M., los restos de la SUTAUT-100 y S.N.T.E.

En contrapartida la oposición política al Congreso del Trabajo se encuentra en el denominado sindicalismo independiente mismo que está conformado por la disidencia sindical opositora franca del sindicalismo oficialista, el cual se aglutina principalmente en la Coordinadora Intersindical 1º de Mayo que tiene sus bases y dirigencias fuertemente sustentadas en la ideología de izquierda que critican en forma persistente al gobierno, su poder radica en la amplia capacidad de movilización y confluyen no solo trabajadores sino organizaciones políticas y partidistas.

Se puede considerar a la Coordinadora Intersindical 1º de Mayo, como una organización intersindical anarquista ya que su actitud es *“antigubernista con profunda idealización de cuadros, alta capacidad de movilización, sindicalismo de resistencia y en ocasiones de propuesta sin interlocución formal con el gobierno”*¹⁴⁷ no obstante, debido a su integración a diversas agrupaciones urbanas y rurales está fraccionado por cuestiones ideológicas de gama amplia pero a la vez unificada en ser opositor permanente del modelo económico y en rechazar las practicas corporativas, otra de sus cualidades es la de desatender a los foros nacionales pues los consideran neocorporativistas y como su máxima expresión de unificación coadyuvo a la fundación de la Unión Nacional de Trabajadores (U.N.T.) que encabeza los desfiles del 1º de Mayo a partir de la gran gestión administrativa obtenida del sexenio a cargo del expresidente Ernesto Zedillo Ponce de León.

¹⁴⁶ ITAM Diplomado en Derecho Laboral y Seguridad Social. Relaciones Colectivas de Trabajo. Mayo 2000. p.12

¹⁴⁷ Ibidem. p. 15

A pesar de dicho apoyo la Unión Nacional de Trabajadores (U.N.T.) carece de la aceptación del gran sector sindical ya que se ha llegado a considerar como anarquista o pseudoanarcosindicalista en consecuencia las organizaciones sindicales que la integran son en el Sindicato de Volks Wagen, la casi extinta DINA, NOTIMEX y SUTCOMEX, entre otros.

En virtud de que se ha dado estudio al sindicato como factor real de poder en el ámbito jurídico y en el campo de la política es propicio analizar esta figura desde la óptica socioeconómica.

A la luz de este enfoque se tiene al sindicato como el “*espejo de las tensiones sociales que procura la coyuntura económica en las relaciones industriales*”,¹⁴⁸ entendidas éstas como las relaciones obrero-patronales.

Puede afirmarse que el sindicalismo ha atemperado las convulsiones sociales de México ya que sirve como mediador del mercado de trabajo y de equilibrio entre las pretensiones económicas del patrón y de la clase trabajadora instituyéndose como un elemento de defensa social para los trabajadores y dado el avance del sindicato por medio del desarrollo presentado por el sindicalismo éste último ya no se puede considerar como un fenómeno social subversivo y marginal ya que se ha convertido en una pieza del sistema económico del país.

Como ejemplo de la reivindicación social a cargo del sindicato, se encuentra la celebración del contrato colectivo de trabajo, que en términos de la Oficina Internacional del Trabajo se entiende como “*toda negociación destinada a la fijación de los salarios y las condiciones generales de trabajo dentro del marco de los procedimientos de cooperación tripartita de las soluciones del conflicto*”¹⁴⁹ mismo que regula las condiciones de la prestación del servicio en la empresa de referencia y regula las pretensiones del sindicato ya sean pecuniarias o sociales ya que además de

¹⁴⁸ Ruprecht, Alfredo J. Ob. Cit. p. 110

¹⁴⁹ Santos Azuela, Héctor. Ob. Cit. p. 55

las prestaciones económicas también están las prestaciones sociales como la inscripción al IMSS o al INFONAVIT, entre otras.

El sindicato mediante la acción directa de la celebración o renovación del contrato colectivo de trabajo es un factor primordial en la economía nacional, pues aquel es considerado como *“la institución más importante del derecho sindical, pues en él se recogen las condiciones generales para la realización de los servicios, finalidad inmediata de nuestra disciplina y una de las razones fundamentales del movimiento laboral. Es en tal sentido, la más operativa de la instituciones colectivas y uno de los mecanismos más civilizados para la resolución pacífica de los problemas económico-sociales entre las empresas y los trabajadores”*¹⁵⁰

El sindicato mediante el uso de la instrumentación del Contrato Colectivo de Trabajo es un protagonista en la economía nacional ya que una vez que es celebrado o revisado el Pacto Colectivo, tiene como efecto primario *“el pago inmediato del nuevo salario pactado; o de las nuevas o más amplias prestaciones que representen un pago actual, que producen en la economía una inyección repentina de circulante y asimismo un aumento en la demanda de los productos y servicios”*¹⁵¹ lo que invariablemente da como resultado variaciones en la ley de la oferta y la demanda ya que la primera subirá en cuando al costo de la mano de obra y a su vez se podrá reducir la demanda debido al aumento de los costos de producción trayendo consigo una inflación moderada en la prestación de servicios o de bienes determinados.

Derivado de lo anterior, no es viable argumentar que los aumentos al salario mínimo dados en la celebración o revisión del contrato colectivo asas contrato-ley deben ser incrementados con demasiada altura, porque se repercutiría en un desequilibrio de la macroeconomía nacional disparando los precios de los bienes y servicios teniendo una inflación desmesurada que lejos de coadyuvara a la insipiente economía de la clase trabajadora ésta se vería detrimentada en grado sumo; *contrario*

¹⁵⁰ De la Cueva, Mario. *Ob. Cit.* T,II p. 375

¹⁵¹ Ramos Álvarez, Oscar Gabriel. *Trabajo y Seguridad Social*. Edit. Trillas 1991 95 pp.

sensu, tampoco es viable realizar aumentos salariales irrisorios que son meramente de apreciación por cierto muy matizada, esta circunstancia lleva a que el poder adquisitivo del trabajador *lumpen* sea muy limitada y que no pueda realizar la adquisición de muchos bienes y servicios más que los enteramente básicos para su subsistencia porque genera que los bienes y servicios no sean consumidos y se tengan que castigar los precios de los mismo y no sufraguen los costos de producción trayendo consigo la caída de los mercados por no existir la circulación de efectivo aunque se aumente la tasa crediticia no se podrán comprar los bienes y servicios ofertados colapsando los medios de producción en la empresa mexicana.

4.3 ANÁLISIS DE LAS PROPUESTAS DE REFORMA LEGAL RESPECTO DEL SINDICATO EN MÉXICO

Este es el punto medular de la presente investigación, en el que se plantearán diversas reformas consistentes en adiciones, modificaciones y abrogaciones a la Ley Federal del Trabajo en su Título Séptimo, en particular a los capítulos II y III a efecto de hacer del sindicato una figura jurídica moderna, estable y eficaz de acuerdo a los acontecimientos actuales en México, limitando y precisando el sentido de la norma jurídica a efecto de delimitar las posibles vías de corrupción, lagunas legales y en consecuencia los posibles abusos de poder, corrupción sostenidos por la ambigüedad legal existente en la Ley Federal del Trabajo

Toda vez que se ha estudiado la problemática del Sindicato en México, se considera oportuno modificar el contenido del numeral 364 de la Ley Federal del Trabajo, que prevé:

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 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.

La propuesta de modificación se relaciona en cuanto al número mínimo de trabajadores para constituir un sindicato reduciendo a la mitad dicha cifra con un total de diez trabajadores, lo anterior para que los trabajadores que prestan sus servicios en las micro y pequeñas empresas tengan la oportunidad de constituir un sindicato sin que sea obstáculo la cifra ya establecida en el numeral en estudio, como resultado de esta modificación el texto del artículo 364 quedaría de la siguiente forma:

Los sindicatos deberán constituirse con veinte trabajadores en servicio activo o con tres patrones, por lo menos. Para el caso de micro y pequeñas industrias el número mínimo de trabajadores será el de diez. 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 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.

Se ofrece otra alternativa en cuanto a la mejor precisión y enfoque de la libertad sindical, que no se refiere únicamente al derecho de los trabajadores o patrones de afiliarse o no a un sindicato determinado, entendiéndose esta premisa como el origen de la libertad sindical positiva o negativa, sino que en este punto en particular nos avocaremos a la libertad sindical que implica la autonomía y autogestión del sindicato frente a diversos factores como el Estado y el patrón, entonces lo atingente es hacer un estudio del artículo 371 de la ley Federal del trabajo relativo a los estatutos sindicales, precepto que enuncia:

ART. 371 Los estatutos de los sindicatos contendrán:

I Denominación que le distinga de los demás;

II Domicilio;

III Objeto;

IV Duración. Faltando esta disposición se entenderá constituido el sindicato por tiempo indeterminado;

V Condiciones de admisión de sus miembros;

VI Obligaciones y derechos de sus asociados;

VII Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias. En los casos de expulsión se observarán las normas siguientes:

- a) La asamblea de trabajadores se reunirá para el solo efecto de conocer la expulsión
- b) Cuando se trate de sindicatos integrados por secciones, el procedimiento de expulsión se llevará a cabo ante la asamblea de la sección correspondiente, pero el acuerdo de expulsión deberá someterse a la decisión de los trabajadores de cada una de las secciones que integren al sindicato.
- c) El trabajador afectado será oído en defensa, de conformidad con las disposiciones contenidas en los estatutos.
- d) La asamblea conocerá de las pruebas que sirvan de base al procedimiento y de las que ofrezca el afectado.
- e) Los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito.
- f) La expulsión deberá ser aprobada por mayoría de dos terceras partes del total de los miembros del sindicato.
- g) La expulsión sólo podrá decretarse por los casos expresamente consignados en los estatuto, debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso;

VIII Forma de convocar a asamblea, época de celebración de las ordinarias y el quórum requerido para sesionar,

IX Procedimiento para la elección de la directiva y número de sus miembros;

X Duración de la directiva;

XI Normas para la administración, adquisición y disposición de los bienes, patrimonio del sindicato;

XII Forma de pago y monto de las cuotas sindicales;

XIII Época de presentación de cuentas;

XIV Normas para la liquidación del patrimonio sindical; y

XV Las demás normas que apruebe la asamblea.

Al respecto se proponen las siguientes modificaciones:

En relación a la fracción V relativa a las condiciones de admisión de sus miembros, se debe adicionar:

Por ningún motivo se podrá estipular como condición de admisión el cobro de cuota de inscripción o pago de derechos por obtener la propuesta sindical.

Esto, en virtud que las grandes mafias sindicales realizan el cobro de estos trámites a fin de que los candidatos a afiliarse obtengan una oportunidad de laborar en una empresa determinada ya sea en el sector público o en el sector privado, obteniendo las

bolsas de trabajo sindicales, sus empleados o directivos sindicales un lucro ilegal, ilícito e ilegítimo.

En relación a la fracción VII respecto a motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias, en concreto el inciso C) se propone la modificación:

El trabajador afectado será asesorado por el personal de la Comisión de Honor y Justicia o en su defecto por el Órgano de control sindical y posteriormente oído en defensa, de conformidad con las disposiciones contenidas en los estatutos.

Lo anterior encuentra su razón en el afán de garantizar que el trabajador cuente con elementos efectivos de defensa a fin de evitar su expulsión del sindicato, lo anterior esta pensado en que en muchas ocasiones los trabajadores sindicalizados son objeto de venganzas personales, caprichos, celos, etc. porque su formación académica no garantiza que se alleguen de medios de prueba o elementos efectivos de defensa para sustentar su inculpabilidad, en este orden de ideas el papel de la Comisión de Honor y justicia o en su defecto Órgano Interno de Control Sindical podrá desarrollarlo sin que esto implique una participación de esta Comisión u Órgano sindical en la resolución de la *litis* ya que la resolución queda a cargo de la asamblea general, la dilucidación de esta *litis* es trascendental para el trabajador ya que si existe la cláusula de exclusión en el Contrato colectivo de trabajo celebrado con la empresa que labora, éste podría perder su trabajo y peligraría la manutención de su familia.

Respecto a la fracción IX atingente al procedimiento para la elección de la directiva y número de sus miembros; se sugiere adicionarla de la siguiente forma:

IX El procedimiento de elección, impugnación y resolución de la elección de la directiva y número de sus miembros.

Lo anterior en virtud que muchas veces existen diversas incongruencias en los procedimientos electorales internos del sindicato, como propaganda subversiva, mapachería, compra de votos, etc. entonces a fin de legitimar la toma de poder de la directiva se deberán implementar en los estatutos los procedimientos de impugnación de elección y de su resolución a fin de dar oportunidad a las planillas que no fueron electas de revisar, participar, en su caso aportar pruebas revocar, corregir, convenir y finalmente constatar y consentir el resultado de las elecciones de la directiva sindical.

En este mismo tenor, respecto a la fracción X relativa a la Duración de la directiva; se debe adicionar:

Duración de la Directiva la cual será de 4 años improrrogables, al término del cual no será permitida la reelección inmediata de la misma en conjunto o la rotación de los directivos sindicales en otros cargos de la Directiva.

Lo anterior se propone en virtud que muchas directivas se enquistan en el poder de la cúpula sindical y muchas veces los procedimientos de elección se ven amañados a fin de conservar a la directiva sindical, y se propone el término de cuatro años a fin de que la Directiva participe en la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo y viese los frutos o deficiencias de la celebración o revisión, teniendo 2 oportunidades para reivindicar su desempeño frente a sus afiliados, también se propuso que los directivos seleccionados no podrán rotar sus posiciones dentro de cargos distintos de la directiva ya que lo que se busca es oxigenar las cúpulas sindicales evitando su enmohecimiento administrativo y político y evitando la corrupción de sus líderes, entonces si hacen mal papel serán removidos por la Directiva nueva, *contrario sensu*, si su desempeño fue brillante tendrán la posibilidad de participar en el siguiente periodo de elecciones del que salieron para seguir a la cabeza del sindicato.

En este sentido se busca la homologación al sentido jurídico del artículo 75 de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado que expresa *stricti iuris* la prohibición de cualquier acto de reelección dentro de los sindicatos, bajo esta luz

*“Consideramos que el principio republicano de la no reelección, síntesis de buena parte de la historia patria, debe guiar la vida de las instituciones del país, incluyendo por supuesto a la institución sindical”.*¹⁵²

No obstante la premisa anteriormente planteada, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha emitido una Tesis Aislada que declara el artículo 75 de la Ley en comento anticonstitucional por considerarse detractora de la libertad sindical, ya que el criterio de este Supremo Tribunal prevé que si bien es cierto que la reelección de los líderes sindicales ha causado la estratificación de clases dominantes al seno de la clase trabajadora y de los múltiples vicios que esto conlleva, es atinente no limitar la organización y el plan de acción sindical, finalmente los señores Ministros afirman que eliminar ese abuso de poder; no es viable lograrse mediante la restricción de las libertades sindicales que otorga nuestra Constitución, sino a través del ejercicio responsable, maduro y democrático que los propios trabajadores hagan de sus derechos.

A mayor abundamiento, se cita la Tesis Aislada sujeta a análisis:

Registro No. 191348

Localización:

Novena Época

Instancia: Pleno

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

XII, Agosto de 2000

Página: 149

Tesis: P. CXXVII/2000

Tesis Aislada

Materia(s): Constitucional, laboral

SINDICATOS. EL ARTÍCULO 75 DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO QUE PROHÍBE LA REELECCIÓN DE SUS DIRIGENTES, CONTRAVIENE LA LIBERTAD SINDICAL QUE ESTABLECE EL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL. Este precepto, en su apartado B, fracción X, establece, entre otros principios básicos, que los trabajadores al servicio del Estado tienen el derecho de asociarse para la defensa de sus derechos comunes, garantía que esta Suprema Corte ha interpretado con toda amplitud que es

¹⁵²Dávalos, José. Ob. Cit. p. 292

acorde con el espíritu libertario del Constituyente, por lo cual ha de entenderse que tienen derecho a constituir las organizaciones que estimen convenientes, de afiliarse a ellas conforme a sus estatutos, con base en los cuales pueden elegir libremente a sus representantes, señalando el tiempo que deben durar en sus cargos, así como organizar su administración, actividades y programas de acción, sin que se admita prohibición o limitante alguna en relación con la elección de sus dirigentes o con el término que éstos deben durar en sus cargos, debiendo advertirse que el convenio internacional número 87, aprobado por el Senado de la República, y publicado en el Diario Oficial de la Federación, el dieciséis de octubre de mil novecientos cincuenta, coincide plenamente con este principio constitucional. Por tanto, como el artículo 75 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establece que "Queda prohibido todo acto de reelección dentro de los sindicatos.", ha de concluirse que tal prohibición viola la citada libertad sindical al intervenir en la vida y organización interna de los sindicatos, pues impide el ejercicio del derecho de las organizaciones sindicales para que elijan libremente a sus representantes y para que puedan actuar en forma efectiva e independiente en defensa de los intereses de sus afiliados, sin que pase inadvertido para la Suprema Corte que la reelección de dirigentes sindicales que el artículo impugnado prohíbe, es un derecho libertario que si es mal ejercido puede estratificar clases dominantes dentro de los propios trabajadores con todos los vicios que como consecuencia suelen darse, pero el impedimento de tan deplorable e indeseado resultado, no puede lograrse mediante la restricción de las libertades sindicales que otorga nuestra Constitución, sino a través del ejercicio responsable, maduro y democrático que los propios trabajadores hagan de sus derechos.

Amparo en revisión 572/2000. Sindicato Nacional de Controladores de Tránsito Aéreo. 13 de junio de 2000. Once votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretaria: Silvia Elizabeth Morales Quezada.

El Tribunal Pleno, en su sesión privada celebrada hoy once de julio en curso, probó, con el número CXXVII/2000, la tesis aislada que antecede; y determinó que la votación es idónea para integrar tesis jurisprudencial. México, Distrito Federal, a once de julio de dos mil.

Ejecutoria:

1.- Registro No. 6606

Asunto: AMPARO EN REVISIÓN 572/2000.

Promovente: SINDICATO NACIONAL DE CONTROLADORES DE TRÁNSITO AÉREO.

Localización: 9a. Época; Pleno; S.J.F. y su Gaceta; XII, Agosto de 2000; Pág. 150
(Pág. Web de la Suprema Corte de Justicia de la Nación)

En relación a la fracción XIII “Época de presentación de cuentas”; se propone adicionar:

Época de presentación de cuentas, la cual será rendida ante la asamblea general por lo menos cada tres meses.

Lo anterior a fin de evitar desvío de recursos económicos por parte de la directiva sindical y optimizar los recursos activos del sindicato en beneficio de los afiliados que son quienes mantiene el activo circulante sindical por medio del pago de sus cuotas sindicales.

Derivado de lo anteriormente expuesto tomando en consideración las propuestas de reforma legal; finalmente el cuerpo de este artículo sería el siguiente:

ART. 371 Los estatutos de los sindicatos contendrán:

I Denominación que le distinga de los demás;

II Domicilio;

III Objeto;

IV Duración. Faltando esta disposición se entenderá constituido el sindicato por tiempo indeterminado;

V Condiciones de admisión de sus miembros, del las cuales, por ningún motivo se podrá estipular como condición de admisión el cobro de cuota de inscripción o pago de derechos por obtener la propuesta sindical;

VI Obligaciones y derechos de sus asociados;

VII Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias. En los casos de expulsión se observarán las normas siguientes:

- a) La asamblea de trabajadores se reunirá para el solo efecto de conocer la expulsión
- b) Cuando se trate de sindicatos integrados por secciones, el procedimiento de expulsión se llevará a cabo ante la asamblea de la sección correspondiente, pero el acuerdo de expulsión deberá someterse a la decisión de los trabajadores de cada una de las secciones que integren al sindicato.
- c) El trabajador afectado será asesorado por el personal de la Comisión de Honor y Justicia o en su defecto por el Órgano de control sindical y posteriormente oído en defensa, de conformidad con las disposiciones contenidas en los estatutos.
- d) La asamblea conocerá de las pruebas que sirvan de base al procedimiento y de las que ofrezca el afectado.

- e) Los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito.
- f) La expulsión deberá ser aprobada por mayoría de dos terceras partes del total de los miembros del sindicato.
- g) La expulsión sólo podrá decretarse por los casos expresamente consignados en los estatuto, debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso;

VIII Forma de convocar a asamblea, época de celebración de las ordinarias y el quórum requerido para sesionar,

IX Procedimiento de elección, impugnación y resolución de la elección de la directiva y número de sus miembros;

X Duración de la Directiva la cual será como máximo de 4 años improrrogables, al término del cual no será permitida la reelección inmediata de la misma en conjunto o la rotación de los directivos sindicales en otros cargos de la Directiva;

XI Normas para la administración, adquisición y disposición de los bienes, patrimonio del sindicato;

XII Forma de pago y monto de las cuotas sindicales;

XIII Época de presentación de cuentas, la cual será rendida ante la asamblea general por lo menos cada tres meses.

XIV Normas para la liquidación del patrimonio sindical; y

XV Las demás normas que apruebe la asamblea.

Estas propuestas se justifican en la necesidad de limitar un poco las disposiciones previstas en este numeral, es decir, el legislador planeo el contenido de este artículo garantizando la libertad sindical para la elaboración de los estatutos sindicales, no obstante el contenido de este artículo es tan laxo que permite abusos y omisiones graves en su interpretación, por lo que con estas pequeñas adiciones y modificaciones la Institución sindical se verá beneficiada, por las razones expuestas en la base de cada adición o modificación.

Otra propuesta de reforma se plantea derivada del actual texto del artículo 372 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra establece:

No podrán formar parte de la directiva de los sindicatos:

- I. Los trabajadores menores de dieciséis años; y
- II. Los extranjeros

Sobre el particular se propone la siguiente adición:

No podrán formar parte de la directiva de los sindicatos:

- I. Los trabajadores menores de dieciséis años; y**
- II. Los extranjeros**
- III. Los trabajadores que desarrollen o que ocupen un cargo público de elección popular, sin que exista la posibilidad de expedir licencia u otro salvoconducto para tal efecto.**

Lo anterior se sustenta en la razón que una persona que este desarrollando las labores inherentes a un puesto público o que este próximo a ocupar un cargo público de elección popular no pueda formar parte de la directiva del sindicato, en virtud que el sindicato se debe ver libre de toda tendencia política o partidista, ya que mediante el método histórico la enseñanza nos dice que la mixtura del sindicato con partidos políticos conlleva a que personajes o partidos políticos le ofrezcan cargos públicos a los directivos sindicales con cargo al erario público a cambio de voto asegurado, voto duro o voto de castigo, plantones, mítines, sabotaje en contra del opositor, compromisos que encierran al total de los afiliados del sindicato que da como resultado el detrimento de los intereses de la clase trabajadora inversamente proporcional a los beneficios económicos que reciben los líderes sindicales.

La realidad muestra que muchos de los altos funcionarios de las directivas de diversos sindicatos están afiliados a algún partido político o fueron postulados como diputados, senadores, asesores, etc. Por dicho partido político, situación que implica la distracción de estos personajes respecto a las responsabilidades inherentes a la directiva de algún sindicato, aunado a lo anterior es que como la historia moderna de México lo ha acreditado muchos directivos sindicales que tienen cargo político cometen delitos graves en contra del patrimonio sindical o se ven inmiscuidos en la comisión de diversos delitos y por el fuero que recubre el cargo de elección popular que ocupan quedan impunes ya que el Juicio de Procedencia se negocia al seno del Congreso de la Unión ya que el Ministerio Público no puede hacer efectivo el ejercicio de la acción penal, como ejemplo de esta problemática se tiene el PEMEX GATE que a la fecha esta indisoluto; entonces lo atingentes es evitar este problema desde la raíz evitando

que la influencia de los partidos políticos tan dañina se infiltre al seno de las decisiones de la alta cúpula del sindicato.

Esta premisa se ve robustecida en que la funcionalidad del sindicato no es política ya que su desempeño no debe mezclarse con la política porque no es su objeto legal, los sindicatos *“no deben formar parte de los partidos políticos, mucho menos subordinarse a los intereses de éstos, del gobernante en turno, en todo caso pueden estar vinculados en niveles de coordinación y de apoyo, pero no de obediencia ciega”*.¹⁵³

En este tenor, y aunque ya fue mencionado y estudiado el numeral 373 de la Ley Federal del Trabajo, es preciso citarlo de nueva cuenta a efecto de llevar a cabo la propuesta de referencia:

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.

Sobre el particular se propone la siguiente reforma:

ART. 373 La directiva de los sindicatos debe rendir a la asamblea cada tres meses, por lo menos, cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio sindical, so pena de la destitución de la directiva que incumpliere; convocando inmediatamente a elecciones a fin de instaurar una nueva directiva, sin perjuicio de las responsabilidades en que incurran los directivos sindicales por no cumplir en tiempo y forma esta disposición.

Dicha propuesta encuentra su justificación en que la directiva del sindicato rinda cuentas dos veces al año puede parecer insuficiente, amen de evitar el desvío de recursos económicos pertenecientes al sindicato, en esta tesitura se propone suprimir la leyenda “Esta obligación no es dispensable.” Ya que ninguna de las disposiciones

¹⁵³ Charis Gomez, Roberto. Ob. Cit. p. 206

vertidas en la Ley Federal del Trabajo lo son, adicionalmente se agrega el elemento coactivo *sine quanon* de la norma jurídica en caso de incumplimiento, garantizando así el cumplimiento fiel de esta disposición aunado que esta pena no sustituye cualquier responsabilidad que implique la inobservancia dando la comisión del delito de fraude, robo, etc. Que pudiese venir por añadidura a la no presentación de cuentas claras y detalladas de la administración del patrimonio sindical.

En esta tesis se transcribe el numeral 381 de la Ley Federal del Trabajo, que establece:

Los sindicatos pueden formar federaciones y confederaciones, las que se registrarán por las disposiciones de este capítulo, en lo que sean aplicables.

El Código Laboral es omiso en varios aspectos, el primero de ellos es que no concreta un concepto de federación ni confederación, verbigracia la propuesta se hace en el sentido de crear los numerales 381 bis y 381 ter a fin de incluirlos, así mismo la ley no rinde explicación alguna *“en cuanto al número de sindicatos requeridos para formar federaciones y confederaciones, la ley vigente sólo habla de sindicatos, por lo que basta con la pluralidad de los mismos”*,¹⁵⁴ es decir, con dos o más sindicatos basta para constituir una federación y con dos o más federaciones para constituir una confederación.

Derivado de lo anterior se ofrece la siguiente propuesta:

ART. 381 Bis. La federación es la asociación profesional en la que se unen dos o más sindicatos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de sus integrantes.

ART. 381 Ter. La Confederación tiene el mismo objetivo que la federación y es la unión de 2 o mas federaciones o de una federación y de un sindicato nacional como mínimo.

¹⁵⁴ Climent Beltran Juan B., Ob. Cit., p. 291

Bajo esta óptica es imprescindible que exista un artículo de la Ley Federal del Trabajo que aborde la temática relativa a las federaciones y confederaciones dada su trascendencia en el sindicalismo moderno y actual del país, no es posible que a la fecha no se encuentre regulada y que únicamente la doctrina se haya hecho cargo de estos conceptos en cuyo ámbito *“es común el criterio de que las federaciones, en cuanto organismos plurimos, agrupan a un conjunto de sindicatos. Que las confederaciones agrupan, en cambio, a importantes sindicatos de industria o a varias federaciones como la C.T.M., C.R.O.M. y el Congreso del Trabajo”*¹⁵⁵ por citar solo algunos.

Es imposible proponer reformas legales respecto de la Institución Sindical en México sin que la figura jurídica del Contrato Colectivo matice las propuestas ya presentadas, en este sentido, es totalmente necesario y propicio realizar algunas propuestas en relación al Contrato Colectivo de Trabajo debido a que dentro de los medios legales de acción sindical esta *“sin duda la contratación colectiva”*¹⁵⁶ y sino se profundiza al respecto el propósito de esta investigación sería incompleto e infértil.

Considerando la importancia del Contrato Colectivo de Trabajo, es oportuno precisar la siguiente propuesta de reforma respecto al numeral 395 de la Ley Federal del Trabajo que establece:

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

¹⁵⁵ Santos Azuela, Héctor. *Ob. Cit.* p. 118

¹⁵⁶ Charis Gómez, Roberto. *Ob. Cit.* p. 100

Derivado del análisis de este numeral se desprenden dos vertientes jurídicas, la primera de ellas es la cláusula de admisión o también denominada cláusula de admisión preferencial la cual consiste en que el patrón únicamente admitirá a aquellos trabajadores que sean propuestos por el sindicato a efecto de ocupar una vacante de empleo dentro de la empresa o establecimiento, así mismo la Ley Laboral establece que esta disposición no podrá afectar a los trabajadores que ya estén laborando en la empresa o establecimiento de referencia con anterioridad a la celebración del contrato colectivo de trabajo que incluya dicha cláusula, contrario sensu toda aquella persona que pretenda laborar en dicha empresa tendrá forzosamente afiliarse a ese sindicato a fin de estar en posibilidad de ocupar la plaza de empleo en oferta, ahora imaginemos que una persona que aprendió un oficio determinado pretende laborar en un ramo industrial respecto del cual recibió su capacitación e instrucción educativa, pero no quiere afiliarse al sindicato nacional de industria esta persona estará constreñida a afiliarse forzosamente a fin de obtener la plaza deseada so pena de sacrificar su derecho de Libertad sindical negativa.

En esta misma tónica la cláusula de exclusión implica que todo aquel afiliado que sea expulsado del sindicato titular del contrato colectivo de trabajo celebrado con la empresa en la cual labora, será retirado del trabajo por el patrón a solicitud del propio sindicato sin que exista responsabilidad para el empleador.

Estas dos figuras son el sustento del monopolio sindical, que nacieron y tuvieron su *ratio legis* en *“el fortalecimiento del sindicato que exige el monopolio de la mano de obra para que las organizaciones obreras reciban el apoyo, el concurso, la adhesión de la clase trabajadora... En el camino de ese fortalecimiento del sindicato , la cláusula de exclusión es uno de los recursos más efectivos”*,¹⁵⁷ aunado a la cláusula de admisión preferencial son las armas sindicales para defender su unidad, unificación y pluralismo, en la inteligencia que si un trabajador ataca el núcleo del sindicato y atenta contra la unidad y pluralidad del mismo es válida la aplicación de la cláusula de exclusión

¹⁵⁷ De Buen Lozano, Néstor. *Ob. Cit.* p. 590

haciendo de lado el interés personal por el colectivo a fin de garantizar la supervivencia del sindicato.

Esta perspectiva parece sólida, no obstante el objetivo y fines de estas cláusulas se ha desvirtuado a través del tiempo, y lejos de ser una arma para defender la unidad y pluralidad sindical se ha degenerado en un instrumento de abuso sindical que sólo beneficia a las mafias sindicales y al patrón ya que se ha hecho mal uso de ella, a fin de reprimir amenazar, realizar caprichos, venganzas personales o beneficiar al patrón, “en ese sentido la cláusula resulta odiosa y antisocial.”¹⁵⁸ Además la cláusula de exclusión consiste en una amenaza e instrumento legaloide “*de lo más innoble en manos de algunos dirigentes sindicales, que por medio de ellas han satisfecho venganzas personales; amedrentando a los trabajadores que no se pliegan a las consignas sindicales*”¹⁵⁹

Al respecto se propone:

La derogación de este artículo en virtud que viola flagrantemente el artículo 5º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Se reitera, la cláusula de admisión preferencial y la cláusula de exclusión limita gravemente las libertades vertidas en esta Garantía Constitucional, además de fomentar innumerables e indescritibles actos de corrupción que consisten en la venta de propuestas sindicales, la venta de plazas de trabajo, la utilización de la cláusula de exclusión a fin de que alguien quede sin empleo y su plaza sea otorgada a alguien más por negocio, compadrazgo, compromiso, etc. Verbigracia “*la legitimación de la cláusula de exclusión es la causa de la discriminación profesional*”¹⁶⁰

Respecto a la entrada de la cláusula de admisión y la cláusula de exclusión en el contrato colectivo de trabajo estas contravienen la libertad sindical positiva y negativa respecto a la asociación profesional. “*Cuando se aplica la cláusula de*

¹⁵⁸ Ibidem p. 592

¹⁵⁹ Euquerio Guerrero, Igelmo. Ob. Cit. p.286

¹⁶⁰ Santos Azuela, Héctor. Ob. Cit. p. 113

exclusión por separación, garantiza el estado a la asociación profesional contra el ejercicio de un derecho asegurado en la Constitución a los trabajadores, esto es, viola el principio de la libertad individual de asociación profesional; y no puede actuar de esta manera, porque el Estado está obligado y a hacer cumplir la Constitución” ¹⁶¹ verbigracia que no afectan de manera particular a la clase trabajadora nacional, en sus garantías individuales sino que también afectan de manera directa a los patrones en la tónica que si se aplica la cláusula de admisión consiste en “*limitar la facultad del empresario para seleccionar libremente a su personal*” ¹⁶² ya que esta atribución es detenida por el monopolio sindical, en el mismo tenor si a un trabajador se le aplica la expulsión del sindicato mediante la substanciación de la cláusula de exclusión esto afecta al empleador porque puede perder a un trabajador que es sumamente eficiente, disciplinado y productivo sin que el patrón tenga inherencia alguna en la toma de esta decisión, éste únicamente se limitará a verificar la autenticidad del oficio que mande la separación del trabajo respecto al trabajador afectado que a pesar de sus dotes y buen desempeño laboral y que tal vez no comulga con las consignas de los líderes sindicales o simplemente pretende hacer suyo de la libertad sindical negativa y en consecuencia pierde su empleo y su fuente de ingresos para la manutención de su familia.

Como resultado del análisis de este artículo de la Ley Federal del Trabajo, en esta investigación se propone la derogación del artículo 395 en virtud de las cuestiones previamente plasmadas, considerando los razonamientos lógico jurídicos vertidos por la doctrina que sostiene que “el derecho disciplinario de la asociación profesional no puede producir consecuencias externas, porque sería elevar ese poder disciplinario a la categoría de derecho penal público y en la condición actual, de nuestro derecho positivo, carece la asociación profesional del ejercicio del poder público requerido para dictar el derecho penal público” ¹⁶³ así mismo ante la inconstitucionalidad e ilegalidad de la cláusula de exclusión por separación “debe ser relegada e inclusive eliminada de

¹⁶¹ De Buen Lozano, Néstor. Ob. Cit. p. 587

¹⁶² Cavazos Flores, Baltasar. Ob. Cit. p. 265

¹⁶³ De Buen Lozano, Néstor. Ob. Cit. T. II p. 587

la ley”¹⁶⁴ al igual que la cláusula de admisión tuvieron un origen bien intencionado pero en la práctica el mal uso de ellas ha desvirtuado su naturaleza e incluso son peligrosas para la clase trabajadora y su unidad y colectividad al seno del sindicato, situación que las ha convertido “en una de las bases del totalitarismo sindical, y a través de él, del totalitarismo estatal”¹⁶⁵ por lo que se deduce que cuando una figura jurídica ha perdido su efectividad, o se ha desvirtuado su objetivo no existe ya razón alguna para mantenerla con vida dentro del cuerpo normativo de la ley, ya que es un fósil jurídico, por lo tanto es absolutamente legal y viable su derogación de dicha ley.

En esta misma tesitura se observa que en las disposiciones legales relativas a la cláusula de admisión y la cláusula de exclusión limitan el ejercicio del derecho de afiliación previsto en el artículo 358 de la ley laboral; *“esta situación de contradicción debe ser suprimida por ilógica, al garantizar en el artículo 358 este derecho y en el 395 suprimirlo”*¹⁶⁶

Respecto al ámbito internacional, la cláusula de exclusión es violatoria del Convenio 87 de la organización Internacional del trabajo (OIT) ratificada por el Senado de la República y posteriormente publicada en el Diario Oficial de la Federación el 26 de enero de 1950 respecto al Derecho de sindicación y la libertad sindical. Cabe destacar que los Tratados internacionales firmados y ratificados por México son parte integrante del Derecho positivo mexicano los cuales son de observancia ergo obligatoria en consecuencia la cláusula de exclusión además de ser violatoria en el ámbito Constitucional resulta por demás ilegal en el contexto planteado.

A fin de conseguir la homologación del Contrato Colectivo de trabajo y el Contrato Ley, se propone la derogación del artículo 413 de la Ley Federal del trabajo, que establece:

¹⁶⁴ Ibidem p.546

¹⁶⁵ De la Cueva, Mario. Ob. Cit. T. II p. 308

¹⁶⁶ Charis Gómez, Roberto. Ob. Cit. p. 206

En el contrato-ley podrán establecerse las cláusulas a que se refiere el artículo 395. Su aplicación corresponderá al sindicato administrador del contrato-ley en cada empresa.

Lo anterior, se propone con motivo que si se logra la derogación del artículo 395 lógicamente el numeral 413 no tendría sustento, de esta manera no es viable que se derogue la disposición respecto al Contrato colectivo de trabajo y se permita la subsistencia de estas cláusulas en el ámbito de las condiciones de trabajo en una rama industrial determinada o se lleguen a aplicar en un o varios estados de la República Mexicana o en una o varias zonas económicas del país, respecto al alcance del contrato-ley.

A fin de robustecer la anterior propuesta de reforma legal respecto a la institución sindical de México se toman en consideración las siguientes tesis jurisprudenciales:

PREFERENCIA PARA OCUPAR UNA VACANTE O UN PUESTO DE NUEVA CREACIÓN. LA SOLICITUD DEBE PRESENTARSE ÚNICAMENTE ANTE EL SINDICATO CUANDO EXISTA CONTRATO COLECTIVO QUE CONTENGA LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN Y, CUANDO NO, ANTE EL PATRÓN.

Disco Óptico IUS 2003 Jurisprudencia y Tesis Aisladas

El artículo 154 de la Ley Federal del Trabajo establece la obligación patronal de dar preferencia a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean; a los que hayan prestado a la empresa servicios satisfactoriamente por mayor tiempo; a los que no teniendo otra fuente de ingresos tengan familia a su cargo y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén. Esta obligación no existe para el patrón cuando haya celebrado un contrato colectivo en el que se incluya la cláusula de exclusión por admisión, ya que el propio patrón ha perdido la libertad para designar a su personal y es el sindicato respectivo el que tiene derecho de proponer a las personas que debe contratar el patrón. Por tanto, si en tal hipótesis, el derecho de seleccionar a los candidatos para ocupar una vacante dentro de las empresas se ha transferido a los sindicatos, es lógico considerar que la obligación de aplicar las reglas de preferencia corresponde a los patrones cuando no tengan celebrado contrato colectivo de trabajo o éste no contenga la cláusula de admisión, y al sindicato cuando se registra tal circunstancia, lo que implica que, en el primer caso, la solicitud para ocupar una vacante o un puesto de nueva creación debe presentarse únicamente ante el patrón y, en el segundo caso, sólo ante el sindicato.

Contradicción de tesis 17/2000-SS. Entre las sustentadas por el Primer Tribunal Colegiado y el Segundo Tribunal Colegiado, ambos en Materias Administrativa y de Trabajo del Séptimo Circuito. 2 de junio del año 2000. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Juan Díaz Romero. Ponente: Juan Díaz Romero; en su ausencia hizo suyo el proyecto José Vicente Aguinaco Alemán. Secretario: José Luis Rafael Cano Martínez.

Tesis de jurisprudencia 58/2000. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión pública del dos de junio del año dos mil.

De esta tesis jurisprudencial se desprende que el empleador se ve constreñido a aceptar al personal propuesto por el sindicato sin que esté en posibilidad de participar en el proceso de selección, en virtud de la aplicación de la cláusula de admisión inserta en la celebración del pacto laboral de referencia, como ya se había citado con anterioridad.

CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN POR SEPARACIÓN. EL ESTUDIO DE LA CONSTITUCIONALIDAD DE LOS ARTÍCULOS 395 Y 413 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, QUE AUTORIZAN SU INCORPORACIÓN EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y EN LOS CONTRATOS-LEY, RESPECTIVAMENTE, DEBE HACERSE CONFRONTÁNDOLOS CON LOS PRECEPTOS DE LA CONSTITUCIÓN APLICABLES Y LA INTERPRETACIÓN JURÍDICA DE LOS MISMOS. Disco Óptico IUS 2003 Jurisprudencia y Tesis Aisladas

Para establecer si los preceptos especificados son constitucionales, debe hacerse su confrontación con los artículos 5o., 9o. y 123, apartado A, fracción XVI, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y su interpretación jurídica, lo que exige atender a la letra de los mismos, a su sentido, que debe desentrañarse acudiendo a la vinculación que existe entre ellos y otras disposiciones propias de la materia, a criterios jurisprudenciales, así como a los principios esenciales que rigen el sistema de derecho del trabajo mexicano, que se desprenden del artículo 123; así mismo, en este proceso interpretativo, resulta ilustrativo atender al proceso seguido en el Poder Constituyente y, en su caso, en el Poder Reformador de la Constitución, para aprobar las disposiciones constitucionales de que se trata. También auxilia en esta labor el análisis de la doctrina existente, en especial cuando guarda coherencia con los elementos anteriores. Por consiguiente, no puede admitirse que la constitucionalidad o inconstitucionalidad de las disposiciones de que se trata, derive de consideraciones abstractas que dogmáticamente se atribuyan a la Constitución, como podría ser la relativa a que la cláusula de exclusión por separación respondiera a un interés general y la libertad de asociación a uno individual y, por lo mismo, éste debiera ceder a aquél, pues tal planteamiento, perfectamente válido a nivel académico, para fines de una sentencia debería tener sustento en la

propia Constitución o en los elementos de interpretación especificados. En torno al tema, la fracción XVI del apartado A del artículo 123, reconoce la libertad de asociación en la forma específica de libertad de sindicación y no hay ningún dato en los elementos precisados que pudiera sustentar que el Constituyente o el Poder Reformador de la Constitución, en algún momento, hayan querido establecer que la libertad de sindicación es una excepción a la libertad de asociación, ni tampoco que la referida cláusula de exclusión por separación, responda a un interés general que deba tener preeminencia frente al interés individual que garantiza la libertad de asociación. Además, de conformidad con un análisis objetivo de la Constitución, las excepciones a las garantías individuales que su artículo 1o. reconoce a "todos los individuos", sólo pueden admitirse si expresamente se establecen en el propio texto de la Ley Fundamental, pues, jurídicamente, es inadmisibles, conforme al principio de supremacía constitucional, consagrado en el artículo 133, que en una ley secundaria, mucho menos en disposiciones generales de rango inferior o en actos concretos de autoridad, se puedan establecer limitaciones al régimen de garantías individuales que la Constitución establece de manera general para todos los individuos, incluyéndose, obviamente, a los trabajadores.

Amparo directo en revisión 1124/2000. Abel Hernández Rivera y otros. 17 de abril de 2001. Cinco votos. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretaria: Lourdes Minerva Cifuentes Bazán.

Derivado del análisis de esta tesis, se desprende que ninguna ley secundaria, reglamento o en el caso que nos ocupa la celebración de un contrato—ley amén contrato colectivo de trabajo pueden establecer limitantes a las garantías constitucionales verbigracia las cláusulas de admisión y de exclusión violentan lo vertido en la Carta Fundamental en el numeral 5ª de la parte dogmática de la misma, por lo que se consideran inconstitucionales, apoyando la postura de derogación de los numerales 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo, en el mismo sentido que prevé la siguiente tesis:

CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN POR SEPARACIÓN. LOS ARTÍCULOS 395 Y 413 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO QUE AUTORIZAN, RESPECTIVAMENTE, SU INCORPORACIÓN EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y EN LOS CONTRATOS-LEY, SON VIOLATORIOS DE LOS ARTÍCULOS 5o., 9o. Y 123, APARTADO A, FRACCIÓN XVI, DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL. Disco Óptico IUS 2003 Jurisprudencia y Tesis Aisladas

Los artículos señalados de la Ley Federal del Trabajo que autorizan que en los contratos colectivos de trabajo y en los contratos-ley se incorpore la cláusula de exclusión por separación, lo que permite que el patrón, sin responsabilidad, remueva de su trabajo a la persona que le indique el sindicato que tenga la administración del contrato, por haber renunciado al mismo, transgreden lo dispuesto en el artículo 5o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en cuanto que éste sólo autoriza que puede privarse a una persona de su trabajo lícito por resolución judicial, cuando se afecten derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que señale la ley, cuando se ofendan derechos de la sociedad, supuestos diversos a la privación del trabajo por aplicación de la cláusula de exclusión por separación. Además, también infringen los artículos 9o. y 123, apartado A, fracción XVI, de la propia Carta Magna, de conformidad con los criterios establecidos por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en las tesis de jurisprudencia P./J. 28/95 y P./J. 43/99, de rubros: "CÁMARAS DE COMERCIO E INDUSTRIA, AFILIACIÓN OBLIGATORIA. EL ARTÍCULO 5o. DE LA LEY DE LA MATERIA VIOLA LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN ESTABLECIDA POR EL ARTÍCULO 9o. CONSTITUCIONAL." y "SINDICACIÓN ÚNICA. LAS LEYES O ESTATUTOS QUE LA PREVÉN, VIOLAN LA LIBERTAD SINDICAL CONSAGRADA EN EL ARTÍCULO 123, APARTADO B, FRACCIÓN X, CONSTITUCIONAL.", pues lo dispuesto en los señalados artículos de la Ley Federal del Trabajo es notoriamente contrario a los principios de libertad sindical y de asociación, puesto que resulta contradictorio y, por lo mismo, inaceptable jurídicamente, que en la Constitución Federal se establezcan esas garantías, conforme a las cuales, según la interpretación contenida en las referidas jurisprudencias, la persona tiene la libertad de pertenecer a la asociación o sindicato, o bien, de renunciar a ellos y en los mencionados preceptos de la ley secundaria se prevé como consecuencia del ejercicio del derecho a renunciar, la pérdida del trabajo. Finalmente, el hecho de que con el ejercicio de un derecho consagrado constitucionalmente pueda ser separado del trabajo de acuerdo con lo dispuesto en una ley secundaria, que permite introducir en las convenciones colectivas aquella figura, resulta censurable conforme al principio de supremacía constitucional establecido en el artículo 133 de la Ley Fundamental.

Amparo directo en revisión 1124/2000. Abel Hernández Rivera y otros. 17 de abril de 2001. Cinco votos. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretaria: Lourdes Minerva Cifuentes Bazán.

4.4 JUSTIFICACIÓN DE LAS PROPUESTAS DE REFORMA LEGAL RESPECTO DEL SINDICATO EN MÉXICO

En apartados precedentes se profundizó en los anales históricos del sindicato tanto en México como en otros países bajo la luz de que el sindicalismo tuvo sus primeros brotes en naciones diversas a México y en consecuencia su desarrollo y luego su influencia llegó a México, donde el sindicalismo tuvo sus características propias según las condiciones históricas propias, no obstante que se ha estudiado la formación de las *colligias* romanas y las *guildes*, gremios y otras asociaciones similares, este tema resulta de actualidad en el ámbito nacional de hoy.

El devenir de los hechos que dieron nacimiento al sindicato no son de carácter elitista o como un designio del soberano, o un convenio de la aristocracia como el *ius gentium*, sino que el sindicato nació como producto del sindicalismo multinacional que tuvo su bautismo de sangre en contra de la tiranía, opresión, explotación, miseria en la que estuvo y nos atrevemos a decir que esta en menor medida la clase trabajadora; por lo tanto es inaceptable que el neoliberalismo y capitalismo actualmente imperante en México borre los grandes sacrificios de los héroes anónimos que sucumbieron para lograr el reconocimiento Estatal al sindicato ni la visión y empeño de los grandes pensadores verdaderos artistas de la justicia social, tales como Ignacio Ramírez, Heriberto Jara, entre otros grandes que defendieron el incipiente interés del Gobierno a fin de escuchar y atender los grandes clamores de la necesidad del pueblo de México.

A pesar de que el sindicato se ha visto plagado de grandes males y el cáncer de su politización y mediatización desde que fue objeto de la mira de los grandes líderes de las centrales obreras y de los actores políticos que han traído su desprestigio, falta de credibilidad, cultivo de mafias, estancamiento en la lucha social y su sumergimiento en la crisis actual, no se puede considerar como una pieza que estorba al engranaje de la modernidad, del avance tecnológico, económico y social como hoy en día algunos personajes de la política lo han calificado.

La opinión pública actual refiere que el sindicato sirve para que el delegado sindical solape las deficiencias laborales de puntualidad, calidad, compromiso y servicio por parte de los trabajadores sindicalizados, o para proteger al trabajador impuntual, al irresponsable, al que tal vez legó al área de trabajo en estado etílico, al que necesita un pase de salida o incluso al trabajador que calcula fríamente y vigila la cuarta falta de asistencia en un periodo de treinta días que si bien es cierto el sindicato en ocasiones se ha prestado para tales desaciertos el abuso ocasional de esta institución laboral no justifica su desaparición.

El sindicato es más que eso, es el valioso legado histórico del que ya se hizo referencia, es “*per se*” el contrapeso a las pretensiones capitalistas de las grandes empresas transnacionales que amagan a nuestro Gobierno para que éste facilite su entrada de capital al país y se adquieran inversiones a cambio de vender el sector energético del país, suprimir o mediatizar a las grandes federaciones y confederaciones sindicales a fin de garantizar celebraciones de pactos laborales sumamente benéficos para quienes detentan la propiedad de los medios masivos de producción, eliminar o acorralar el Derecho de Huelga incluyendo en especial la huelga por solidaridad, en conclusión haciendo del sindicalismo y del sindicato mexicano un mero títere, una ficción a favor del neoliberalismo económico trasnacional que tiene al sindicato como un enemigo al cual vencer, suprimiendo sus medios de acción.

Como ejemplo se tiene a la empresa transnacional Wall Mart que tiene mas capital que el producto interno bruto que Grecia y que en lugar de trabajadores de base o confianza los englobó con la calidad de socios dando un pequeñísimo porcentaje de sus acciones (de poco valor) y evitando así la “molesta” aparición de algún sindicato; por ello es de “vital” importancia adecuar la legislación mexicana a las nuevas realidades laborales del país.

Se insiste el sindicato es la única defensa que fortalece el sentido social de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos no podemos imaginar un

México sin sindicatos, sin federaciones y sin confederaciones, sin huelga, sin derecho a formar coaliciones, sin la posibilidad de celebrar contratos colectivos de trabajo y contratos-ley, sería un retroceso a la ley de bronce, a la barbarie de la explotación de la revolución Industrial a la reimplantación del liberalismo de los fisiócratas Adam Smith y David Hume que postulan que el Estado sólo tiene la misión de garantizar la coexistencia de libertades y su formula *laisser-faire laisser-passer* con la cual no habría equilibrio entre el binomio obrero-patronal sin un amortiguador que atenúe y conduzca las muchísimas convulsiones sociales del país, sería el caos reinaría la anarquía y la revolución social similar a la de 1910 sería inminente poco tiempo después del inicio del panorama planteado.

Consecuentemente, y al ser tesis de perfil propositivo tiene su sustento práctico en la idea de que maneja como hipótesis diversas reformas a la Ley Federal del Trabajo respecto a *“la acción obrera organizada busca elevar los niveles de vida y articular, en sentido ascendente, condiciones decorosas de trabajo”*¹⁶⁷ y entender que el sindicato debe lograr *“la realización de la justicia social, al equilibrio, tutela y prestigio del trabajo, así como a su reivindicación política futura”*.¹⁶⁸

Es un hecho que durante el devenir del siglo XX y en los albores del siglo XXI la lucha sindical mundial se ha visto estancada, la crisis sindical es gravísima pero no insalvable, por eso la pequeñísima aportación que se hace, se ofrece en el sentido de hacer jurídicamente un sindicato más fuerte y un pacto sindical que garantice en medida de lo posible bienestar salarial, prestaciones y condiciones de trabajo para los trabajadores y buena mejora productiva para los patrones mediante propuesta de reforma a la ley de la materia que es el medio coactivo con suficiente *imperium* para hacerse observar y cumplir, a fin de fortalecer al desgastado sindicato mexicano; *“los sindicatos deben realizar sus fines, mejorando las condiciones de sus miembros a través de estrategias o métodos legales; para ello deben contar con derecho a la negociación colectiva y de huelga, procurando no obstaculizar la producción como*

¹⁶⁷ Santos Azuela, Héctor. *Ob. Cit.* p. 56 pp.

¹⁶⁸ *Ibidem* p. 59

medida de presión” ¹⁶⁹ y salvaguardar los derechos y prerrogativas de sus afiliados y proteger a ultranza los altísimos deberes que le fueron atribuidos en su objeto de existencia.

Finalmente y como corolario puede apuntarse que, si el capital ha logrado saltar mil fronteras alrededor del globo terráqueo obteniendo beneficios económicos, financieros y hasta políticos el sindicato deberá actuar de forma semejante afiliándose a las organizaciones internacionales que cubran un espectro mundial de defensa de sus afiliados; *“en esta época de globalización económica, los sindicatos mexicanos han de buscar unirse con sindicatos de otros países, de otras regiones. Lo peor que podrían hacer los sindicatos nacionales es actuar en forma aislada”*. ¹⁷⁰

¹⁶⁹ Charis Gómez, Roberto. *Ob. Cit.*, p. 206

¹⁷⁰ Dávalos, José. *Ob. Cit.* 281 pp.

CONCLUSIONES

Primera.- El sindicato ha pasado tres etapas durante su devenir histórico: la primera fue la de la prohibición en la que el Estado uso su facultad de imperium para suprimir la asociación de trabajadores y la constitución de sindicatos; posteriormente, se dio el periodo de tolerancia en la que el Estado únicamente se vuelve un mero espectador del acontecer de los hechos y convulsiones sociales en las que en ocasiones apoya a los patrones y capitalistas; finalmente se inició el reconocimiento en que el Estado ve la importancia de regular jurídicamente a las asociaciones profesionales; con lo que se logra el reconocimiento y tutela del Estado.

Segunda.- El sindicato adquiere personalidad jurídica desde su constitución por la voluntad de los trabajadores vertida en la asamblea constitutiva, en la inteligencia que no se puede registrar lo que no existe, por lo que su registro no le “otorga” vigencia si no que más bien es un medio de control estatal cuyos efectos jurídicos son los del reconocimiento de personalidad jurídica y de la capacidad del sindicato como persona moral.

Tercera.- La libertad sindical positiva o negativa no sólo es aplicable a las personas físicas sino que se puede apreciar de una manera macrocósmica de tal manera que los sindicatos podrán hacer uso de la libertad sindical a fin de afiliarse o no a las federaciones y estas a su vez decidir respecto a las confederaciones.

La libertad sindical no sólo se haya en la dualidad descrita sino en la libertad que tienen los sindicatos de poder redactar sus estatutos, la libertad de organizarse, administrarse y de autogestionarse fuera de la luz de cualquier intromisión de factores externos.

Cuarta.- La Federación es una unión de sindicatos independientemente de su clasificación legal, en tanto que la Confederación es una unión de federaciones y sindicatos, particularmente de sindicatos nacionales; tanto la federación como la confederación tienen el mismo objeto que el sindicato pero a mayor escala derivado

del número de sus asociados, siendo una necesidad imperiosa y totalmente viable su conceptualización en la Ley Federal del Trabajo

Quinta.- El sindicato se interrelaciona de manera activa con el Estado, con el patrón y con otros sindicatos, ésta puede ser de dos formas positivas y negativas; las primeras tienden a armonizar las diversas agrupaciones de trabajadores con la integración de Federaciones y Confederaciones dando pie a un frente común, mejor integrado y mas efectivo ante los embates del neoliberalismo y capitalismo acérrimo que restan soberanía al país, poder de acción al sindicato y bienestar a los trabajadores, y las segundas implican una franca competencia entre los sindicatos, las federaciones y confederaciones para congregar el mayor número de afiliados y a su vez obtener la titularidad del contrato colectivo de trabajo o en su caso contrato ley.

Sexta.- Las relaciones positivas existentes entre sindicatos, se encuentran en el contenido del numeral 381 de la Ley Federal del trabajo; que prevé la vinculación de diversos sindicatos a fin de crear Federaciones y Confederaciones e integrar Órganos de Representación Internacional tales como la Organización Internacional del Trabajo a fin de lograr un equilibrio con el capital que sobrepasa fronteras nacionales con la hegemonía económica que conllevan, entonces en un futuro las Confederaciones tendrán que afilarse con sus hermanas extranjeras.

Séptima.- El sindicato debe buscar que se de en el Estado una relación de coordinación política que reditúe beneficios tanto a las instituciones estatales como para el lumpen sindical ya que como lo señaló Maurice Duverger el Estado, los partidos políticos y el sindicato se han intentado influir recíprocamente, situación viable siempre y cuando haya una coordinación de estos factores y no la sumisión del sindicato hacía intereses políticos; mientras que con el patrón es la cogestión al seno de la empresa a fin de establecer mejoras de las condiciones de trabajo equilibrando las pretensiones y necesidades del patrón y de los trabajadores.

Octava.- El aspecto negativo, denominado así para efectos de esta investigación, se entiende como las relaciones de competencia que existen entre los sindicatos para obtener la mayoría de trabajadores afiliados y ser declarados sindicatos mayoritarios convirtiéndose en el sindicato titular del Contrato Colectivo de Trabajo; respecto del Estado se entiende como la acción directa sindical agresiva para el gobierno, como medida de presión en el ámbito económico político y social a fin de obtener del estado determinadas prerrogativas o el cumplimiento de demandas; en relación con el patrón implica la lucha de clases mediante las acciones sindicales directas como la huelga, el plantón, etc. Tendientes a que el patrón cumpla demandas respecto a mejoras en las condiciones de trabajo, es negativa porque existe una verdadera litis entre los intereses del patrón y de los trabajadores.

Novena.- Hoy en día el mayor problema del sindicato radica en la politización y mediatización de la acción sindical comprometida por los líderes sindicales quienes mediante la pasividad social y el control y manipulación de los afiliados sindicales lograron la adquisición de puestos públicos con cargo al erario tomando para si diputaciones, senadurías y en algunos casos hasta gubernaturas, que han dado como resultado el poder de esos dirigentes que es inversamente proporcional a su fidelidad con la base sindical que se vio atacada en su unidad y colectividad comprometiendo su voto hacia algún candidato o partido político determinado o *contrario sensu* desacreditando al opositor político.

La crisis del sindicato no sólo es atribuible a esa problemática sino también a las políticas de la Organización Mundial de Comercio, el Fondo Monetario Internacional, el tele empleo, la baja membresía de los sindicatos, la falta de credibilidad debido a la mediatización, la llegada de nueva tecnología, la capacitación deficiente, presiones de empresas multinacionales y trasnacionales al gobierno mexicano y la desunión sindical en el ámbito internacional.

Décima.- El Sindicato es un factor real de poder en México en virtud de su trayectoria histórica y su presencia actual influye de manera decisiva en la política nacional y es un elemento que participa activamente en la transformación social y económica del país, contrario sensu no se puede considerar como una pieza de poca importancia en el panorama nacional.

Décimo primera.- El sindicalismo es la teoría y práctica del movimiento obrero profesional organizado, destinado a procurar la transformación de la vida social y de las instituciones del Estado, el sindicalismo también se considera como el movimiento asociativo profesional, nacido en el siglo XIX, con carácter absolutamente reivindicatorio con el objeto de restablecer condiciones laborales humanas a los trabajadores, desafiando a quienes detentan el capital; en consecuencia el sindicalismo se convierte en una fuerza política de primer orden, un grupo sociológico de valor decisivo en la moderna sociedad y un poderoso motor de progreso social y económico además de ser uno de los pilares del Derecho del Trabajo.

Décimo segunda.- Las propuestas de reforma legal en relación al artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo se justifican en la necesidad de constreñir las disposiciones previstas en este numeral, es decir, el legislador planeó el contenido de este artículo garantizando la libertad sindical para la elaboración de los estatutos sindicales, no obstante el contenido de este artículo es tan laxo que permite abusos y omisiones graves en su interpretación, por lo que con estas pequeñas adiciones y modificaciones la Institución sindical se verá beneficiada, por las razones expuestas en la base de cada adición o modificación.

Décimo tercera.- Las cláusulas de admisión y de exclusión resultan a todas luces anticonstitucionales e ilegales, en su origen su espíritu fue benéfico para la institución sindical pero ya que su objeto se desvirtuó y se ha hecho mal uso de ambas, se propone la derogación del artículo 395 y 413 de la Ley citada en virtud de que no existe motivo alguno por el que se mantengan en dicha ley, siendo lo mejor para el futuro del sindicato su supresión total y definitiva.

Décimo cuarta.- Los partidos políticos, los mismos patrones, la corrupción de los líderes sindicales y demás factores de la política nacional desgastaron la institución sindical para adquirir beneficios propios hecho que desencadenó la mediatización de los planes, sus actividades y la politización del desarrollo sindical en México, detonantes que produjeron el estancamiento actual y la gran crisis aunado a la falta de credibilidad y de eficacia por la cual atraviesa el sindicalismo mexicano.

Décimo quinta.- No se debe confundir con propuestas de reforma legal que apoyen el rancio paternalismo estatal, ni que fomenten el anarcosindicalismo, ni el comunismo utópico asás el viejo socialismo marxista, lo que se busca con dichas propuestas es evitar la corrupción y desunión al interior del sindicato, regular de manera más precisa y certera la libertad sindical, salvaguardando la esencia de la misma, finalmente derogando figuras jurídicas que son dañinas para la institución sindical, con la verdadera intención de lograr un sincretismo real de las posturas e intereses de la clase trabajadora, de la supervivencia del sindicato (tesis) de las pretensiones del patrón (antítesis) y llegando al equilibrio medido de ambos y conciliar sus intereses, propósitos y diferencias logrando el fortalecimiento del sindicato y gradualmente abatir las políticas neoliberales del Fondo Monetario Internacional y de la Organización Mundial de Comercio estabilizando la balanza de los intereses del capital y de la clase trabajadora (síntesis) coadyuvando en medida de lo posible la implementación de un sistema económico de capitalismo moderado.

Décima sexta.- En la actualidad se observa una nueva transición en el sindicalismo mexicano toda vez que la C.T.M ha perdido su hegemonía y los antiguos líderes sindicales y sus séquitos ligados al antiguo partido oficial, el Partido Revolucionario Institucional; pierden cada vez más fuerza, situación que puede ser aprovechada por los nuevos líderes de las grandes confederaciones obreras quienes ahora tienen la gran oportunidad de eliminar los enormes vicios de las grandes cúpulas sindicales y reanimar al sindicalismo y superar la crisis actual.

Décima Séptima

Tomando en cuenta las propuestas de reforma legal ya detalladas en el contenido del cuarto capítulo, la visión que se tiene aplicando disposiciones más precisas en las normas jurídicas del título séptimo de la Ley Federal del Trabajo, es que se limitará el poder de los líderes sindicales hacia el interior del sindicato, se eliminarán posibilidades de actos de corrupción, se mejorarán las disposiciones estatutarias y el contrato colectivo de trabajo así como el contrato ley serán más efectivos, se limitará la influencia política hacia el sindicato, se derogarán las cláusulas de preferencia sindical y la cláusula de exclusión facilitando y fomentando la adquisición de empleos, todas aquellas mejoras serán en beneficio de la clase trabajadora de México.

BIBLIOGRAFIA

Acosta Romero, Miguel. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Porrúa S.A México 1983

Alonso Olea, Manuel. Derecho del Trabajo. Décimo octava Edición Editorial Civitas Madrid 2000.

Carr, Barry. El Movimiento Obrero y la Política en México 1810-1929. Editorial Era México 1981

Carro Igelmo, Alberto José Historia Social del Trabajo. Casa Editorial Bosch S.A. Barcelona 1992

Cavazos Flores, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral. Editorial Trillas México 2001

Climent Beltrán, Juan B. Formulario de Derecho del Trabajo. Grupo Editorial Esfinge. México 2002

Climent Beltrán, Juan B. Ley Federal del Trabajo Comentarios y Jurisprudencia. Grupo Editorial Esfinge. México 1998

Charis Gómez Roberto. Derecho Internacional del Trabajo. Porrúa S.A. México 1994

Dávalos, José Tópicos Laborales Segunda Edición Actualizada Porrúa S.A. México 1999

De Buen Lozano, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I Octava Edición Porrúa S.A. México 1991

De Buen Lozano, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II Décima Edición Porrúa S.A. México 1993

De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I Décimo Quinta Edición Porrúa S.A. México 1997

De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II Décimo Primera Edición Porrúa S.A. México 2000

Delgado Moya, Rubén. Antología de Derecho Colectivo de Trabajo. Editorial Sista México 2001

Delgado Moya, Rubén. El Derecho Social del Presente. Editorial Porrúa S.A. México 1987

Guerrero, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Décimo novena Edición Porrúa S.A. México 1996

Goldin, Adrian. Casa Ricardo Balbín. Ética y Derecho. Argentina 1998

Lastra Lastra, José Manuel. Derecho Sindical Mexicano. Segunda Edición Editorial Porrúa S.A. México 1993

Marván Samuel, León. La Clase Obrera en la Historia de México. Instituto de Ciencias Sociales UNAM 1985

Molero Manglano, Carlos. Derecho Sindical Editorial Dykinson 1996.

Ojeda Avilés, Antonio. Derecho Sindical Séptima Edición Editorial Tecnos Madrid 1995

Polo Bernal, Efraín. Breviario de Garantías Constitucionales Porrúa S.A. México 1992

Ramos Álvarez, Oscar Gabriel. Trabajo y Seguridad Social. Editorial Trillas 1991

Ruprech, Alfredo J. La Protección del Trabajo en el Mundo Moderno. Tomo II Editorial y Distribuidor Cárdenas México 1987

Santos Azuela, Héctor. Curso Inductivo de Derecho Sindical y del Trabajo Porrúa S.A. México 1993

Santos Azuela, Héctor. Estudios de Derecho Sindical y del Trabajo UNAM México 1987.

LEGISLACIÓN.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos Editorial Delma México 2005

Ley Federal del Trabajo. Editorial Sista México 2005

Suprema Corte de Justicia de la Nación Poder Judicial de la Federación Disco Óptico IUS 2003 Jurisprudencia y Tesis Aisladas.

Página Web del Instituto de Ciencias Jurídicas UNAM

Página Web de la Suprema Corte de Justicia de la Nación

HEMEROGRAFÍA

C.E.N. Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social Cuadernos de Divulgación Científica N°. 36 Abril 2004

OTRAS FUENTES

Instituto de Ciencias Jurídicas Diccionario Jurídico Mexicano. Porrúa S.A. México 1994

De Pina Vara, Rafael Diccionario de Derecho Décimo Sexta Edición Porrúa S.A. México 1989

Palomar del Miguel, Juan. Diccionario para Juristas. Editorial Mayo Ediciones. México 1981

Diccionario Ilustrado de la Lengua Española. Aristos-Sopena Editorial Ramón Sopena S.A. Barcelona España.

Instituto Tecnológico Autónomo de México Diplomado en Derecho Laboral y Seguridad Social. Relaciones Colectivas de Trabajo. Mayo 2000

