



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA  
DE MÉXICO

---

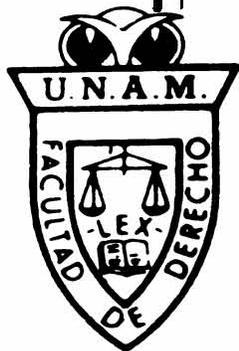
---

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

ANÁLISIS JURÍDICO DE LA DEMOCRACIA  
INTERNA DE LOS SINDICATOS EN MÉXICO

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:  
LICENCIADA EN DERECHO  
P R E S E N T A :  
ALMA PATRICIA ROSAS ROSAS



ASESOR: LIC. MANUEL GUTIÉRREZ NATIVIDAD

México, Ciudad Universitaria

2006



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.

## *DEDICATORIAS*

*A DIOS POR DEJARME VIVIR.*

*A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO, "MÁXIMA CASA DE ESTUDIOS" Y A LA FACULTAD DE DERECHO POR HABERME DADO EL PRIVILEGIO DE FORMAR PARTE DE ELLA.*

*A MI ASESOR:*

*LIC. MANUEL GUTIÉRREZ NATIVIDAD, GRACIAS POR SU PACIENCIA Y POR SU VALIOSA COLABORACIÓN QUE ME BRINDÓ PARA HACER POSIBLE ESTE TRABAJO.*

*A MIS PADRES:*

*A PATRICIA ROSAS, MI ETERNO AGRADECIMIENTO POR SU AMOR, POR DARME LA VIDA, POR EL GRAN AMOR QUE LE TIENE A SU FAMILIA, POR SU COMPRENSIÓN Y POR SU APOYO INCONDICIONAL.*

*A JESÚS ROSAS, MI AGRADECIMIENTO INFINITO POR SU AMOR, POR ENSEÑARME QUE LA CONSTANCIA ES LO QUE NOS LLEVA AL ÉXITO Y POR SER UN HOMBRE ENTREGADO A LO QUE REALIZA DÍA CON DÍA.*

*A MI HERMANO:*

*JESÚS ROSAS POR SER EL MEJOR EJEMPLO DE SUPERACIÓN, POR SU AMOR Y APOYO.*

*A MI ABUELITA MAXIMILIANA, POR SU AMOR. †*

# ANÁLISIS JURÍDICO DE LA DEMOCRACIA INTERNA DE LOS SINDICATOS EN MÉXICO

## ÍNDICE

	Pág.
<i>Introducción</i> .....	I

### CAPÍTULO I CONCEPTOS GENERALES DE DERECHO DEL TRABAJO

<i>1.1 Derecho y derecho social</i> .....	1
<i>1.2 Derecho del trabajo</i> .....	3
<i>1.3 Derecho individual del trabajo</i> .....	5
1.3.1 La relación de trabajo.....	7
1.3.1.1 Patrón.....	9
1.3.1.2 Trabajador.....	11
1.3.1.3 Subordinación.....	12
1.3.1.4 Salario.....	14
<i>1.4 Derecho colectivo del trabajo</i> .....	16
1.4.1 Huelga.....	18
1.4.2 Contrato colectivo del trabajo.....	20
1.4.3 Contrato ley.....	22
1.4.4 Reglamento interior de trabajo.....	24
1.4.5 Sindicato.....	26
<i>1.5 Derecho sindical</i> .....	28
1.5.1 Asociación profesional.....	30

1.5.2 Sindicato.....	31
1.5.2.1 Clasificación .....	32
1.5.2.2 Finalidad del sindicato.....	33
1.5.2.3 Constitución y registro.....	35
1.5.2.4 Disolución de los sindicatos.....	37
1.5.3 Federaciones.....	38
1.5.4 Confederaciones.....	40
1.6 <i>Derecho a la información</i> .....	41
1.7 <i>Democracia</i> .....	42

## **CAPÍTULO II**

### **ANTECEDENTES DEL SINDICATO**

2.1 <i>Antecedentes internacionales del sindicato</i> .....	45
2.1.1 La esclavitud.....	45
2.1.2 Las luchas sociales en la edad media.....	46
2.1.3 Los gremios y el monopolio del trabajo.....	49
2.1.4 Inglaterra.....	52
2.1.5 Francia.....	55
2.1.6 Italia.....	57
2.1.7 Alemania.....	60
2.1.8 España.....	62
2.2 <i>Antecedentes nacionales del sindicato</i> .....	64
2.2.1 Evolución del movimiento sindical en México.....	64
2.2.2 Artesanos de la época precolombina.....	65
2.2.3 Los gremios en el México virreinal.....	66
2.2.4 Artículo 123 constitucional.....	67

2.2.5 Las modernas organizaciones obreras en México. ....	68
2.2.6 La huelga de Cananea y sus impactos en el constituyente de 1917. ....	72
2.2.7 La huelga de Río Blanco y su trascendencia en el derecho laboral mexicano. ....	74
2.2.8 La huelga general de 1916. ....	76
2.2.9 Los derechos sociales. ....	78
2.2.10 Reconocimiento constitucional de los derechos laborales en México. ....	79

### **CAPITULO III**

#### **MARCO JURÍDICO DE LOS SINDICATOS EN MÉXICO**

3.1 <i>Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.</i> ....	80
3.2 <i>Ley Federal del Trabajo.</i> ....	85
3.3 <i>Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.</i> ....	99
3.4 <i>Convenio 87 Internacional en Materia de Trabajo.</i> ....	103
3.5 <i>Declaración Universal de los Derechos Humanos.</i> ....	117
3.6 <i>Convención Americana de los Derechos Humanos.</i> ....	113

### **CAPITULO IV**

#### **PROPUESTA DE REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO PARA LOGRAR LA DEMOCRACIA INTERNA DE LOS SINDICATOS EN MÉXICO**

4.1 <i>Estructura y funcionamiento del sindicato.</i> ....	118
4.1.1 Los estatutos. ....	119
4.1.2 Admisión, renuncia y expulsión de los trabajadores. ....	121
4.1.3 Los órganos sindicales. ....	123
4.1.4 El patrimonio y cuotas sindicales . ....	125

4.1.5 Disolución de los sindicatos. ....	128
4.1.6 Deberes y obligaciones. ....	129
4.1.6.1 Del patrón. ....	130
4.1.6.2 Del sindicato. ....	130
<i>4.2 Democracia sindical, creación de conciencia y compromiso de la clase trabajadora. ....</i>	<i>137</i>
<i>4.3 Derecho a la información como vía para lograr la democracia interna del sindicato. ....</i>	<i>141</i>
<i>Conclusiones .....</i>	<i>144</i>
<i>Bibliografía .....</i>	<i>148</i>

## INTRODUCCIÓN

El sindicato principalmente tiene como finalidad proteger los intereses de todos sus agremiados; sin embargo, a través del tiempo, la dirigencia sindical en México se ha convertido en un autoritarismo que los líderes sindicales utilizan para velar por sus propios intereses y no por el de la organización. Pensamos que para erradicar esta situación, debe existir una democracia interna en los sindicatos. Misma que se traduce en la verdadera participación de todos los agremiados en la toma de decisiones.

Por tanto, es necesario que la democracia interna de los sindicatos se vea reflejada día a día con la participación de todos sus miembros, ya que vemos en nuestros días a esa democracia inexistente porque la clase trabajadora se encuentra desprotegida y mal informada; por otro lado, no observamos que trabajen en conjunto tanto los representados como los representantes del sindicato y eso conlleva a que solo unos cuantos tomen decisiones que no son benéficas para la clase productiva del país.

Debido a que en la presente tesis se estudiará la carencia de la democracia en los sindicatos es conveniente primero analizar los conceptos generales en el primer capítulo, ello con la finalidad de entender y ubicar nuestro tema de estudio en el derecho colectivo del trabajo.

En el segundo capítulo, denominado antecedentes del sindicato, analizaremos lo relacionado con la evolución de las luchas sociales, tanto en el ámbito nacional como internacional; en dicho capítulo estudiaremos como se fue logrando el derecho sindical.

Por lo que respecta a la regulación del derecho sindical, la encontramos en la legislación mexicana, por ello es necesario un análisis para detectar por qué el funcionamiento de los sindicatos se deslinda de lo que en realidad persigue, por qué la corrupción se hace presente en la vida interna de

los sindicatos; el problema radica quizá porque no se encuentra una regulación adecuada. Lo cual analizaremos en el capítulo tercero.

Al haber carencia de democracia interna en las organizaciones sindicales se originan problemas principalmente para la clase trabajadora y desprotegida en México, es por ello que en el cuarto capítulo propondremos reformas al correspondiente marco jurídico que regula a los sindicatos con el propósito de solucionar los problemas y así lograr una verdadera democracia interna en los sindicatos.

En nuestro tema de investigación es de gran importancia seguir un camino para su correcta elaboración, por lo que es necesario la utilización de diversos métodos; en congruencia a ello, utilizamos el método analógico, el cual consiste en realizar el estudio de las semejanzas, diferencias, relaciones o afinidades entre los conceptos distintos que nos dan diversos autores, para así determinar las características de dichos conceptos y poder distinguirlos con otros. El método analítico también fue necesario utilizarlo, pues con éste se realizó la distinción de cada una de las características de los conceptos con el fin de conocer su esencia, principios o propiedades. Dado lo anterior, fue posible dar una definición propia de los conceptos generales en nuestro primer capítulo.

El método histórico lo utilizamos para conocer los hechos pretéritos, con la finalidad de encontrar las causas de las luchas de las clases sociales y como consecuencia entenderlas en la actualidad y poder avizorar las consecuencias futuras. Dado lo anterior, es necesario el uso del método sociológico, el cual consiste en analizar los fenómenos sociales.

Es conveniente valernos del método jurídico, el cual lleva implícito el análisis de la teoría del derecho formulada por estudiosos en el área, la ley,

jurisprudencia y el desempeño de la conducta humana frente al tema de estudio; lo anterior para analizar nuestro marco jurídico.

También nos hemos apoyado en el método deductivo, mediante el cual se utilizan los conocimientos básicos con la finalidad de formular afirmaciones que conduzcan a conocimientos particulares respecto al tema de estudio.

Sin embargo, el método inductivo es empleado porque con los conocimientos particulares que tenemos de nuestro tema de análisis se extrapolan resultados generales.

Esta investigación se ha realizado con la finalidad de conducir a la sociedad a una recapacitación para lograr un verdadero cambio en el ámbito laboral, ya que la clase trabajadora es considerada como la gente productiva del país, pues sin ellos, las empresas no podrían alcanzar sus metas de producción; por lo que el presente trabajo también conlleva a la recapacitación conjunta de trabajadores y patrones.

## CAPÍTULO I

### CONCEPTOS GENERALES DE DERECHO DEL TRABAJO

En el presente capítulo vamos analizar los conceptos generales de derecho del trabajo, esto con el fin de ubicar el tema de nuestra tesis que es el análisis jurídico de la democracia interna de los sindicatos en México, ya que es necesario entender el significado de cada uno de ellos para poder ir analizando nuestros siguientes capítulos.

Es necesario empezar con conceptos generales para llegar a los particulares, como es el de derecho en general, para así poder llegar al derecho colectivo que, es en donde ubicamos el tema de nuestra tesis; dentro del tema de derecho colectivo ubicaremos a los sindicatos que son a los que daremos mayor importancia.

#### **1.1 Derecho y derecho social.**

Comenzaremos analizando el concepto de derecho, para tal efecto mencionaremos que el Diccionario de la Lengua Española señala que “Derecho deriva del latín *directus* que es directo. Conjunto de principios y normas, expresivos de una idea de justicia y de orden, que regulan las relaciones humanas en toda sociedad y cuya observancia puede ser impuesta de manera coactiva”.<sup>1</sup>

El Diccionario de Derecho de Rafael de Pina establece que “Derecho es todo conjunto de normas eficaz para regular la conducta de los hombres, siendo su clasificación más importante la de derecho positivo y derecho natural. Estas normas se distinguen de la moral”.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, Diccionario de la lengua española, Tomo I, vigésima segunda edición, Espasa Calpe, España, 2001, p.751.

<sup>2</sup> DE PINA VARA, Rafael, Diccionario de derecho, trigésima segunda edición, Porrúa, México, 2003, p. 228.

El autor Eduardo García Máynez afirma que “Derecho es un orden concreto, instituido por el hombre para la realización de valores colectivos, cuyas normas –integrantes de un sistema que regula la conducta de manera bilateral, externa y coercible- son normalmente cumplidas por los particulares y, en caso de inobservancia, aplicadas o impuestas por los órganos del poder público”.<sup>3</sup>

Atendiendo al tema en análisis, podemos decir que Derecho es el conjunto de normas jurídicas que tienen como finalidad regular la conducta de todos los seres humanos, para así poder hacer posible la vida en sociedad y a falta de cumplimiento es impuesta por la autoridad.

Existe el orden jurídico positivo que se clasifica en derecho público, derecho privado y derecho social.

Por lo que ahora analizaremos el derecho social, para ello tenemos que el Diccionario de la Lengua Española expone que “social proviene del latín *socialis*. Perteneiente o relativo a la sociedad”.<sup>4</sup>

El Diccionario Jurídico Mexicano señala que el “derecho social es el conjunto de normas jurídicas que establecen y desarrollan diferentes principios y procedimientos protectores a favor de las personas, grupos y sectores de la sociedad integradas por individuos socialmente débiles, para lograr su convivencia con las otras clases sociales, dentro de un orden jurídico”.<sup>5</sup>

---

<sup>3</sup> GARCÍA MÁYNEZ, Eduardo, Filosofía del derecho, decimacuarta edición, Porrúa, México, 2004, p.135.

<sup>4</sup> REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, Diccionario de la lengua española, Tomo II, vigésima segunda edición, Espasa, Calpe, España, 2001, p. 2080.

<sup>5</sup> INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS, Diccionario jurídico mexicano, Tomo D-H, Porrúa, México, 2004, p. 1236.

Para Trueba Urbina, el “derecho social positivo está integrado por un conjunto de normas, principios e instituciones que en función de integración protegen, tutelan y reivindican a los que viven de su trabajo y a los económicamente débiles; es decir, a la comunidad que necesita vivir con el bienestar que es aspiración de todos los seres humanos”.<sup>6</sup>

Consecuentemente, podemos señalar que el derecho social es el conjunto de normas jurídicas creadas con el fin de proteger a los seres humanos social y económicamente débiles; dentro de este derecho encontramos al derecho del trabajo.

## **1.2 Derecho del trabajo.**

Siguiendo con nuestro análisis, es importante continuar con el derecho del trabajo. Ahora bien, el Diccionario de la Lengua Española aclara que la palabra “trabajo es la acción y efecto de trabajar. Ocupación retribuida. Es el esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza, en contraposición al capital”.<sup>7</sup>

Por otro lado, el Diccionario de Derecho del Trabajo considera que el “derecho del trabajo es el conjunto de principios, instituciones y normas que pretenden realizar la justicia social dentro de las relaciones laborales a través de la defensa y promoción de las condiciones generales de trabajo. Ciertamente, el derecho del trabajo responde a la aparición de grupos sociales homogéneos económicamente desvalidos y a la toma de conciencia de clase que, como consecuencia del industrialismo liberal, operan un movimiento

---

<sup>6</sup> TRUEBA URBINA, Alberto, Derecho social mexicano, Porrúa, México, 1978, p. 313.

<sup>7</sup> REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, Diccionario de la lengua española, Tomo II, Op. Cit. p. 2204.

socializador que transforma esencialmente la concepción de la vida social y del derecho”.<sup>8</sup>

Para Néstor de Buen, el derecho del trabajo “es el conjunto de normas más relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social”.<sup>9</sup>

Analizando la definición anterior, podemos desprender los siguientes elementos:

- Conjunto de normas más relativas a las relaciones que derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada de servicios personales,
- Su función es producir el equilibrio de los factores en juego,
- Realización de la justicia social.

Para Alberto Briceño Ruiz el “derecho del trabajo es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto el equilibrio entre los elementos de la producción, patrón y trabajador, mediante la garantía de los derechos básicos consagrados a favor de estos últimos”.<sup>10</sup>

Los elementos que podemos desprender de la definición anterior, respecto al derecho del trabajo, son:

- Su objeto es el equilibrio entre los elementos de la producción, patrón y trabajador,

---

<sup>8</sup> LASTRA LASTRA, José Manuel, Diccionario de derecho del trabajo, Porrúa, México, 2001, p. 68.

<sup>9</sup> DE BUEN L., Néstor, Derecho del trabajo, Tomo I, decimotercera edición, Porrúa, México, 2001, p. 138.

<sup>10</sup> BRICEÑO RUIZ, Alberto, Derecho individual del trabajo, Harla, México, 1985, p. 24.

- Garantía de los derechos básicos consagrados a favor del patrón y trabajador.

Así que, comparando las dos definiciones, podemos decir que ambas coinciden en que el derecho del trabajo tiene por objeto el equilibrio de los factores de la producción.

Por su parte, la Ley Federal del Trabajo (en adelante LFT), en su artículo 2º, establece que “las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones”.

En este orden de ideas, consideramos que el derecho del trabajo es el conjunto de normas jurídicas que tiene por objeto regular los factores de producción, logrando un equilibrio entre ellos y así poder llegar a la realización de la justicia social.

### **1.3 Derecho individual del trabajo.**

Continuaremos con el derecho individual del trabajo, en este caso solo mencionaremos que es individual para el Diccionario de la Lengua Española, debido a que la palabra derecho y trabajo ya fueron definidas anteriormente.

Dicho diccionario dispone que “individual es lo perteneciente o relativo al individuo. Particular, propio y característico de alguien o algo”.<sup>11</sup>

Por su parte, el Diccionario de Derecho del Trabajo expresa que “el derecho del trabajo abarca disciplinas, entre ellas, el derecho individual del trabajo, que comprende, a su vez, la autonomía privada en las relaciones

---

<sup>11</sup> REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, Diccionario de la lengua española, Tomo II, Op. Cit. p. 1268.

laborales; las condiciones generales de trabajo, y los regímenes especiales de trabajo”.<sup>12</sup>

De manera que Mario de la Cueva afirma que el “derecho individual del trabajo es la suma de principios, normas e instituciones que regulan el nacimiento, la vida y la extinción de las relaciones individuales de trabajo; fijan los derechos y las obligaciones de los trabajadores y de los patrones y señalan las normas particulares para algunas formas de prestación del trabajo”.<sup>13</sup>

Néstor de Buen estima que “derecho individual del trabajo es el conjunto de normas jurídicas relativas a la prestación del trabajo personal subordinado y remunerado”.<sup>14</sup>

Cabe señalar que dicho autor refiere que derecho individual del trabajo también es “el derecho de las relaciones individuales del trabajo”.<sup>15</sup>

De lo anterior, se desprende que los elementos del concepto de derecho individual del trabajo son:

- Suma de principios, conjunto de normas jurídicas e instituciones.
- Regula las relaciones individuales del trabajo,
- Así como las prestaciones del trabajo personal, subordinado y remunerado, fijando derechos y obligaciones de trabajadores y patrones.

---

<sup>12</sup> LASTRA LASTRA, José Manuel, Diccionario de derecho del trabajo, Op. Cit. p.68.

<sup>13</sup> DE LA CUEVA, Mario, El nuevo derecho mexicano del trabajo, Tomo I, decimoctava edición, Porrúa, México, 2000, p. 179.

<sup>14</sup> DE BUEN L. Néstor, Derecho del trabajo. Tomo II, decimosexta edición, Porrúa, México, 2002, p. 25.

<sup>15</sup> Idem.

Lo anterior permite señalar que el derecho individual del trabajo es el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones individuales del trabajo, señalando los derechos y obligaciones de los sujetos de la relación laboral.

### **1.3.1 La relación de trabajo.**

Atendiendo al tema en análisis, dentro del derecho individual del trabajo es necesario referirnos a la relación de trabajo.

Así que, en el Diccionario de la Lengua Española, encontramos que relación viene del latín *relatio*. *-onis*. Exposición que se hace de un hecho. Conexión, correspondencia, trato, comunicación de alguien con otra persona.

El Diccionario de Derecho del Trabajo establece que “relación de trabajo es la denominación que se da al tratamiento jurídico de la prestación de servicios por una persona a otra, mediante el pago de un salario, con independencia del acto que haya motivado la vinculación laboral”.<sup>16</sup>

Por otra parte, el Diccionario Jurídico Elemental considera que “la relación de trabajo representa la idea principalmente derivada de la doctrina italiana, según la cual el mero hecho de que una persona trabaje para otra en condiciones de subordinación contiene para ambas partes una serie de derechos y obligaciones de índole laboral, con independencia de que exista, o no, contrato de trabajo. De ahí que algunos autores, como Napolí, digan que puede existir una relación de trabajo sin contrato, pero no un contrato sin relación de trabajo, de donde resulta que aquélla es el contenido del contrato, y éste, su continente”.<sup>17</sup>

---

<sup>16</sup> LASTRA LASTRA, José Manuel, Diccionario de derecho del trabajo, Op. Cit. p.230.

<sup>17</sup> CABANELLAS DE TORRES, Guillermo, Diccionario jurídico elemental, decimosexta edición, Heliasta, México, 2003, p. 347.

El maestro José Dávalos estima que en la relación laboral “es suficiente con que se dé la prestación de un trabajo personal y subordinado para que exista la relación de trabajo; al presentarse ésta, se aplica al trabajador un estatuto objetivo que es el derecho del trabajo, un ordenamiento imperativo, independientemente de la voluntad de los sujetos de la relación de trabajo”.<sup>18</sup>

Asimismo, el maestro en mención considera que la relación de trabajo tiene dos clases de elementos, elementos subjetivos y objetivos. Los primeros son: trabajador y patrón, y los segundos son: prestación de un trabajo personal subordinado y pago de un salario.

Por su parte, Mario de la Cueva enseña que “la relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de derechos sociales, de la Ley del trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos-ley y de sus normas supletorias”.<sup>19</sup>

De lo anterior, se obtienen los siguientes elementos de la relación de trabajo:

- Prestación de un trabajo personal y subordinado;
- Se crea entre un trabajador y un patrón;
- Se le aplica el estatuto objetivo que es el derecho del trabajo.

---

<sup>18</sup> DÁVALOS, José, Derecho individual del trabajo, décima primera edición, Porrúa, México, 2001, p. 101.

<sup>19</sup> DE LA CUEVA, Mario, El nuevo derecho mexicano del trabajo, Tomo I, Op. Cit. p. 187.

Al respecto, la LFT en su artículo 20 señala que “se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario”.

- Podemos añadir el pago de un salario como un elemento más de la relación de trabajo.

De manera que consideramos que la relación de trabajo es el vínculo jurídico entre el trabajador y el patrón, que trae consigo la prestación de un trabajo personal subordinado y el pago de un salario que, como consecuencia, se le aplica todo el estatuto laboral.

#### **1.3.1.1 Patrón.**

Siguiendo con nuestro análisis, dentro de la relación de trabajo encontramos elementos subjetivos, ahora analizaremos uno de ellos que es el patrón.

Por lo que se refiere al patrón, encontramos que en el Diccionario de la Lengua Española, “patrón proviene del latín *patronus*. Patrono, persona que emplea obreros en trabajos y oficios”.<sup>20</sup>

Al respecto, el Diccionario de Derecho del Trabajo expone que el “patrón representa otro de los sujetos primarios de la relación jurídica de empleo. Su presencia como persona física es frecuente, cuando no la regla, en la pequeña empresa, en donde se le puede encontrar supervisando los servicios de los trabajadores o compartiendo con ellos, las actividades laborales. En los centros de grandes dimensiones es común, por el contrario, su disolución físico-individual, en la integración de sociedades (personas jurídicas

---

<sup>20</sup> REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, Diccionario de la lengua española, Tomo II, Op. Cit. p. 1703.

o morales). Pese a que tradicionalmente, como jefe de la empresa, se reconoce al patrón un poder de jerarquía del que dependen en relación subordinada, los trabajadores de la misma, la definición de la ley (Ley Federal del Trabajo) es precisa y objetiva, no obstante el cuestionamiento de que pudiera estimarse incompleta en tanto que omite el concepto de subordinación y no alude al compromiso de retribuir el trabajo.<sup>21</sup>

Néstor de Buen dice que “patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante retribución”.<sup>22</sup>

Por otra parte, Briceño Ruiz define al patrón señalando que “es la persona física moral que recibe el beneficio de la prestación de servicios de uno o más trabajadores”.<sup>23</sup>

Por tanto, podemos señalar que los elementos del concepto patrón son los siguientes:

- Persona física o moral,
- Que recibe el beneficio de la prestación de servicio y quien dirige la actividad laboral,
- Retribución.

Ahora bien, la LFT en su artículo 10, dispone que “el 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 aquél, lo será también de éstos”.

---

<sup>21</sup> LASTRA LASTRA, José Manuel, Diccionario de derecho del trabajo, Op. Cit. pp.198 y 199.

<sup>22</sup> DE BUEN L., Néstor, Derecho del trabajo, Tomo I, Op. Cit. p.503.

<sup>23</sup> BRICEÑO RUIZ, Alberto, Derecho individual del trabajo, Harla, Op. Cit. p. 155.

Lo anterior nos permite considerar que el patrón es un elemento subjetivo de la relación de trabajo y es la persona física o jurídica que usa los servicios de una persona llamada trabajador, sea uno o varios; además vigila el correcto desempeño de éste y le entrega una retribución por dicho servicio.

### **1.3.1.2 Trabajador.**

Seguiremos con otro elemento subjetivo de la relación de trabajo, por lo que hablaremos del trabajador y respecto a éste el Diccionario de la Lengua Española aclara que “su adjetivo es que trabaja, jornalero, obrero”.<sup>24</sup>

Por lo que respecta a trabajador, el Diccionario de Derecho del trabajo dice: “terminológicamente, frente a la utilización indiscriminada de las voces obrero, empleado, prestador de servicios o de obras, dependientes, etc., la denominación trabajador responde con precisión a la naturaleza de este sujeto primario del derecho del trabajo, amén de que unifica el carácter de aquellos que viven de su esfuerzo ya preponderantemente material o intelectual. Ciertamente, este término homogéneo suprime la discriminación aún subsistente en diversos sistemas que regulan mediante estatutos diferentes, la condición de obrero, el empleado y el trabajador”.<sup>25</sup>

Trabajador, para Briceño Ruiz “es la persona física que presta a otra, física o moral un servicio personal subordinado”.<sup>26</sup>

Al respecto, José Dávalos señala “El concepto de trabajador es genérico, porque se atribuye a todas las personas que, con apego a las disposiciones de la Ley, entregan su fuerza de trabajo al servicio de otra”.<sup>27</sup>

---

<sup>24</sup> REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, Diccionario de la lengua española, Tomo II, Op. Cit. p. 2203.

<sup>25</sup> LASTRA LASTRA, José Manuel, Diccionario de derecho del trabajo, Op. Cit. pp.263 y 264.

<sup>26</sup> BRICEÑO RUIZ, Alberto, Derecho individual del trabajo, Op. Cit. p. 138.

<sup>27</sup> DÁVALOS, José, Derecho individual del trabajo, Op. Cit. p. 86.

Cabe señalar que la LFT en el artículo 8° expone que “trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”.

Dado lo anterior, los elementos que se desprenden son los siguientes:

- Persona física, con apego a las disposiciones de la ley,
- Prestación de servicio personal y subordinado, o bien, prestación de un trabajo personal subordinado;
- Entrega de fuerza de trabajo al servicio de otra.

Consecuentemente, podemos concluir que el trabajador es un elemento subjetivo de la relación de trabajo, siendo siempre una persona física que presta a otra persona llamada patrón, sea persona física o jurídica, un servicio personal subordinado, a cambio del pago de un salario.

### **1.3.1.3 Subordinación.**

Toca referirnos a la subordinación, al respecto el Diccionario de la Lengua Española enfatiza que “proviene del latín *subordinatio*, *-onis*. Sujeción a la orden, mando o dominio de alguien”.<sup>28</sup>

El Diccionario Jurídico Mexicano expone que “es la sujeción al orden establecido y a quienes en su legítima representación se les debe obediencia. Es también la dependencia disciplinaria de una persona respecto a otra que tiene rango superior. Las características de la subordinación son: 1°. El poder de carácter jurídico que tiene el patrono sobre el trabajador; 2°. Un poder circunscrito a la actividad del trabajador en la prestación laboral comprometida; 3° un poder como facultad jurídica, conforme a la cual el patrono puede dirigir,

---

<sup>28</sup> REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, Diccionario de la lengua española, Tomo II, Op. Cit. p. 2100.

fiscalizar o suspender al trabajador, y 4° la mayor o menor inestabilidad de las tareas que deba desempeñar el trabajador”.<sup>29</sup>

Para el Maestro Mario de la Cueva, “por subordinación se entiende, de una manera general, la relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrono, en virtud de la cual está obligado el primero, en la prestación de sus servicios, a cumplir sus obligaciones y las instrucciones dadas por el segundo para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa”.<sup>30</sup>

Por consiguiente, podemos señalar que las notas esenciales de la definición preinserta, son:

- Relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrono,
- En virtud de la cual está obligado el trabajador, en la prestación de sus servicios, a cumplir sus obligaciones y las instrucciones dadas por el patrón,
- Para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa.

Por otra parte, Baltasar Cavazos Flores señala que “la subordinación constituye el elemento característico de la relación de trabajo y consiste en la facultad de mandar y en el derecho a ser obedecido. Dicha facultad de mando tiene dos limitaciones: debe referirse al trabajo estipulado y ser ejercido durante la jornada de trabajo”.<sup>31</sup>

Dado lo anterior, los elementos de la definición de subordinación que señala Cavazos Flores son los siguientes:

---

<sup>29</sup> INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS, Diccionario jurídico mexicano, Tomo P-Z, Porrúa, México, 2004, p. 3574.

<sup>30</sup> DE LA CUEVA, Mario, El nuevo derecho mexicano del trabajo, Tomo I, Op. Cit. p. 203.

<sup>31</sup> CAVAZOS FLORES, Baltasar, El nuevo derecho del trabajo mexicano, Trillas, México, 2000, p. 134.

- Elemento característico de la relación de trabajo,
- Consiste en la facultad de mandar y en el derecho a ser obedecido,
- Limitaciones respecto a la facultad de mando, la primera debe referirse al trabajo estipulado y, la segunda, debe ser ejercido durante la jornada de trabajo.

En análisis de lo antes señalado, obtenemos las siguientes características esenciales del término subordinación:

- Elemento esencial de la relación jurídica, o bien, relación de trabajo,
- Se crea entre trabajador y patrono,
- El trabajador se obliga a prestar sus servicios, cumplir obligaciones e instrucciones,
- Instrucción que da el patrón que se refiere también a la facultad de mandar y en el derecho a ser obedecido,
- Debe ser ejercido durante la jornada de trabajo.

Concluimos que la subordinación es la relación jurídica que nace entre el trabajador y el patrón como consecuencia de la relación de trabajo, consistente en el cumplimiento por parte del trabajador a la prestación de sus servicios y al cumplimiento de las órdenes dadas por el patrón, durante la jornada de trabajo, todo esto con el fin del buen funcionamiento de la empresa.

#### **1.3.1.4 Salario.**

Por lo que toca al salario, el Diccionario de la Real Academia Española expone que “viene del latín *salarium*, de sal. Paga o remuneración regular. En especial, cantidad de dinero con que se retribuye a los trabajadores por cuenta ajena”.<sup>32</sup>

---

<sup>32</sup> REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, Diccionario de la lengua española, Tomo II, Op. Cit. p. 2010.

Al decir del Diccionario de Derecho del Trabajo nos enfatiza que “el salario se trata de una institución fundamental del derecho del trabajo que representa la base del sustento material de los trabajadores y una aspiración a su dignificación social, personal y familiar”.<sup>33</sup>

Por otro lado, Briceño Ruiz afirma que “salario es la prestación que debe el patrón al trabajador por sus servicios, nunca inferior a la marcada por la ley, que toma en cuenta las posibilidades de la empresa y hace posible la superación del trabajador y su familia”.<sup>34</sup>

Consecuentemente, señalamos los siguientes elementos:

- Prestación que debe el patrón al trabajador por sus servicios,
- Nunca inferior a la marcada por la ley,
- Toma en cuenta las posibilidades de la empresa,
- Hace posible la superación del trabajador y su familia.

Ahora bien, José Dávalos considera que “el salario es el punto de referencia del trabajo. Es el fin directo o indirecto que el trabajador se propone recibir a cambio de poner su energía de trabajo a disposición del patrón. En un concepto amplio, expresa un deber ser sin límites; debe proporcionar un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia”.<sup>35</sup>

Consiguientemente, los elementos que se desprenden son:

- Es el punto de referencia del trabajo,
- Fin directo e indirecto que el trabajador se propone recibir a cambio de poner su energía de trabajo a disposición del patrón,

---

<sup>33</sup> LASTRA LASTRA, José Manuel, Diccionario de derecho del trabajo, Op. Cit. p.243.

<sup>34</sup> BRICEÑO RUIZ, Alberto, Derecho individual del trabajo, Op. Cit. p. 356.

<sup>35</sup> DÁVALOS, José, Derecho individual del trabajo, Op. Cit. p. 199.

- Deber ser sin límites,
- Proporciona nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

Lo anterior permite establecer que Briceño Ruiz añade que el salario nunca debe ser inferior a lo marcado por la ley. Así, podemos darnos cuenta que, respecto al salario, se tienen los siguientes elementos:

- Prestación que debe el patrón al trabajador por sus servicios,
- Fin directo o indirecto que el trabajador se propone recibir a cambio de poner su energía de trabajo,
- Hace posible la superación del trabajador y su familia, o bien, debe proporcionar un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

El salario es definido por la LFT, en su artículo 82, el cual señala que “es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”.

De lo anterior podemos desprender como elemento, la retribución que paga el patrón. Por consiguiente, entendemos que el salario es la remuneración que proporciona el patrón al trabajador por el cumplimiento de su trabajo, dicha remuneración debe tener como finalidad darles al trabajador y a los que dependen de él un digno nivel económico.

#### **1.4 Derecho colectivo del trabajo.**

Es importante que continuemos ahora con lo relacionado al derecho colectivo del trabajo. Las palabras derecho y trabajo ya fueron analizadas, ahora es preciso referirnos a colectivo. Por lo que toca a ello, el Diccionario de la Lengua Española señala que “colectivo deriva del latín

*colectivus*. Pertenciente o relativo a una agrupación de individuos. Que tiene virtud de recoger o reunir, grupo unido por lazos profesionales, laborales, etc".<sup>36</sup>

El derecho colectivo, para Néstor de Buen, es "el capítulo del derecho del trabajo que establece los cauces institucionales de la lucha de clases".<sup>37</sup>

De la definición anterior se desprenden los siguientes elementos del derecho colectivo:

- Capítulo del derecho del trabajo,
- Establece los cauces institucionales de la lucha de clases.

Por su parte, Mario de la Cueva define al derecho colectivo como "los principios, normas e instituciones que reglamentan la formación y funciones de las asociaciones profesionales de trabajadores y patronos, sus relaciones, su posición frente al estado y los conflictos colectivos del trabajo".<sup>38</sup>

En consecuencia, para el autor en mención, el derecho colectivo reglamenta:

- La formación y funciones de las asociaciones profesionales de trabajadores y patronos,
- Sus relaciones y su posición frente al estado,
- Los conflictos colectivos del trabajo.

En comparación de las definiciones anteriores, podemos establecer que Néstor de Buen señala que el derecho colectivo forma parte del

---

<sup>36</sup> REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, Diccionario de la lengua española, Tomo I, Op. Cit. p. 586.

<sup>37</sup> DE BUEN L. Néstor, Derecho del trabajo. Tomo II, Op. Cit. p. 590.

<sup>38</sup> DE LA CUEVA, Mario, El nuevo derecho mexicano del trabajo, Tomo II, decimasegunda edición, Porrúa, México, 2002, p. 211.

derecho del trabajo, mientras que Mario de la Cueva amplía la definición, indicando lo que reglamenta.

Así, podemos decir que el derecho colectivo del trabajo forma parte del derecho del trabajo, es el conjunto de normas jurídicas que regulan las asociaciones profesionales, en cuanto a su creación y funcionamiento, así como los conflictos colectivos del trabajo.

#### **1.4.1 Huelga.**

Ahora nos referiremos a la huelga, por lo que el Diccionario de la Lengua Española de la Real Academia Española establece que “huelga (de holgar) es espacio de tiempo en que alguien está sin trabajar. Interrupción colectiva de la actividad laboral por parte de los trabajadores con el fin de reivindicar ciertas condiciones o manifestar una protesta”.<sup>39</sup>

Al respecto, el Diccionario Jurídico Elemental señala que huelga “es el lapso en que no se trabaja. Cesación colectiva y concertada del trabajo por parte de los trabajadores, con el fin de obtener determinadas condiciones de sus patronos o ejercer presión sobre los mismos”.<sup>40</sup>

El Maestro Mario de la Cueva afirma que la huelga “es la suspensión concertada del trabajo, llevada al cabo para imponer y hacer cumplir condiciones de trabajo, que respondan a la idea de la justicia social, como un régimen transitorio, en espera de una transformación de las estructuras políticas, sociales y jurídicas, que pongan la riqueza y la economía

---

<sup>39</sup> REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, Diccionario de la lengua española, Tomo II, Op. Cit. p. 1235.

<sup>40</sup> CABANELLAS DE TORRES, Guillermo, Diccionario jurídico elemental, Op. Cit. p. 191.

al servicio de todos los hombres y de todos los pueblos, para lograr la satisfacción integral de su necesidad”.<sup>41</sup>

De lo anterior, podemos considerar como elementos de la definición de huelga, los siguientes:

- Suspensión concertada del trabajo,
- Se lleva a cabo para imponer y hacer cumplir condiciones de trabajo,
- Responde a la justicia social,
- Régimen transitorio,
- Espera una transformación de las estructuras políticas, sociales y jurídicas,
- Pone la riqueza y la economía al servicio de los hombres y pueblos,
- Logra satisfacción integral de su necesidad.

Por su parte, Euquerio Guerrero expone que “La huelga se nos presenta como la suspensión del trabajo realizado por todos o la mayor parte de los trabajadores de una empresa, con el propósito de paralizar las labores y en esa forma presionar al patrón a fin de obtener que acceda alguna petición que le han formulado y que los propios huelguistas consideran justa o cuando menos, conveniente”.<sup>42</sup>

Consecuentemente, los principales puntos que se desprenden son los siguientes:

- Suspensión del trabajo realizado por todos o la mayor parte de los trabajadores de una empresa,
- Propósito de paralizar las labores,

---

<sup>41</sup> DE LA CUEVA, Mario, El nuevo derecho mexicano del trabajo, Tomo II, Op. Cit. p. 588.

<sup>42</sup> GUERRERO, Euquerio, Manual de derecho del trabajo, vigésima edición, Porrúa, México, 1998, p. 366.

- Presiona al patrón a fin de obtener que acceda alguna petición que le han formulado y que los propios huelguistas consideran justa o cuando menos, conveniente.

Por lo que toca al tema en análisis, la LFT en su artículo 440 señala que huelga “es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores”.

Del análisis anterior, podemos establecer que la huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por trabajadores coaligados de una empresa, con el objeto de obtener mejores condiciones de trabajo.

#### **1.4.2 Contrato colectivo del trabajo.**

Siguiendo con nuestro análisis, es necesario continuar con el contrato colectivo de trabajo. Las palabras trabajo y colectivo ya han sido analizadas, por lo que es necesario referirnos al contrato y tenemos que en el Diccionario de la Lengua Española expresa que “contrato deriva del latín *contractus*. Pacto o convenio, oral o escrito, entre partes que se obligan sobre materia o cosa determinada, y a cuyo cumplimiento pueden ser compelidas. Documento que recoge las condiciones de este convenio”.<sup>43</sup>

Por su parte, la Enciclopedia Jurídica Mexicana establece que el contrato colectivo de trabajo “es el acuerdo al que llegan un grupo de trabajadores representados por una organización sindical, con un patrono o un grupo de patronos, con una empresa o una industria, en su carácter de unidades económicas de producción o distribución de bienes o servicios, para establecer las condiciones de trabajo según las cuales los primeros prestarán un servicio subordinado y los segundos aceptarán obligaciones de naturaleza individual y social, mediante la consignación de beneficios y compromisos

---

<sup>43</sup> REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, Diccionario de la lengua española, Tomo I, Op. Cit. p. 644.

recíprocos, ajustados a la índole de los servicios a desarrollar por los trabajadores”.<sup>44</sup>

Para Miguel Bermúdez Cisneros, el contrato colectivo “es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales se debe prestar el trabajo en una o varias empresas o establecimientos”.<sup>45</sup>

Por tanto, podemos señalar que los elementos del contrato colectivo de trabajo, como convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, tiene por objeto:

- Establecer las condiciones según las cuales se debe prestar el trabajo en una o varias empresas o establecimientos.

Al respecto, Néstor de Buen afirma: “el contrato colectivo de trabajo o pacto normativo condiciones de trabajo (sic), es un acto jurídico propio de Derecho social, pero no exclusivo, aun cuando en su estructura actual no exista otro, al menos en el derecho mexicano, que se le pueda equiparar”.<sup>46</sup>

Así que, según el jurista en mención, el contrato colectivo de trabajo o pacto normativo condiciones de trabajo es:

- Acto jurídico propio de Derecho social, pero no exclusivo.

Ahora bien, el artículo 386 de la LFT establece que “contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones,

---

<sup>44</sup> INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS, Enciclopedia jurídico mexicana, Tomo II, Porrúa, México, 2002, p. 558.

<sup>45</sup> BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel, Derecho del trabajo, Oxford, México, 2002, p. 320.

<sup>46</sup> DE BUEN L. Néstor, Derecho del trabajo. Tomo II, Op. Cit. pp. 819 y 820.

con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos”.

Dado lo anterior, podemos darnos cuenta que Bermúdez Cisneros da una definición equiparable a la ley, solo omitiendo uno o varios sindicatos de patronos; sin embargo, Néstor de Buen establece que es pacto normativo condiciones de trabajo y agrega que es un acto jurídico propio del Derecho social, pero no señala la finalidad del contrato colectivo del trabajo.

Lo anterior permite establecer que contrato colectivo del trabajo es el convenio celebrado entre sindicatos obrero patronales, que tiene por objeto establecer las condiciones de trabajo, celebrado entre los trabajadores y patronos.

### **1.4.3 Contrato ley.**

Pues bien, ahora toca analizar el contrato ley. La palabra “ley deriva del latín *lex, legis*. Regla y norma constante e invariable de las cosas, nacida de la causa primera o de las cualidades y condiciones de las mismas. Cada una de las relaciones existentes entre, los diversos elementos que intervienen en un fenómeno. Precepto dictado por la autoridad competente, en que se manda o prohíbe algo en consonancia con la justicia y para bien de los gobernados”.<sup>47</sup>

La Enciclopedia Jurídica Mexicana considera que el contrato ley “es el contrato colectivo, de carácter obligatorio, cuya finalidad se dirige a la imposición de condiciones de trabajo uniformes en una determinada rama de la industria, con objeto de extenderlas a la totalidad de los trabajadores y a las

---

<sup>47</sup> REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, Diccionario de la lengua española, Tomo II, Op. Cit. p. 1371.

empresas dedicadas a una misma actividad o explotación productiva, mediante la convocatoria que al efecto haga el poder público para su celebración”.<sup>48</sup>

Atendiendo al tema de análisis, Baltasar Cavazos afirma que “la finalidad del contrato ley es el establecer las condiciones de trabajo en una rama determinada de la industria en: a) todo el país b) varios estados; c) un estado; d) en una zona económica que abarque varios estados, o e) en una zona de económica que forme parte de un estado”.<sup>49</sup>

De lo anterior, se desprende que la finalidad del contrato ley es:

- Establecer las condiciones de trabajo en una rama determinada de la industria,
- Sea en todo el país, estado o estados, zona económica que abarque varios estados, o bien que forme parte de un estado.

Por otro lado, José Dávalos apunta que, de acuerdo con la definición del artículo 404 de la LFT, “el contrato ley es norma obligatoria para todas las empresas y establecimientos que funcionen al momento de su celebración y para todos los que se creen en el futuro”.<sup>50</sup>

Así que, de acuerdo a la definición antes señalada, el contrato ley es:

- Norma obligatoria para todas las empresas y establecimientos que funcionen al momento de su celebración y para aquellas que se creen en un futuro.

---

<sup>48</sup> INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS, Enciclopedia jurídico mexicana, Tomo II, Op. Cit. p. 600.

<sup>49</sup> CAVAZOS FLORES, Baltasar, 40 Lecciones de derecho laboral, novena edición, Trillas, México, 2001, p. 261.

<sup>50</sup> DÁVALOS, José, Derecho colectivo y derecho procesal del trabajo, segunda edición, Porrúa, México, 2004, p. 59.

La LFT establece en su artículo 404 que “el contrato ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el territorio nacional”.

Por consiguiente, podemos señalar que el contrato ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o sindicatos de éstos, para establecer condiciones obligatorias conforme a las que debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria; que puede abarcar todo el país, una o varias Entidades Federativas o zonas económicas.

#### **1.4.4 Reglamento interior de trabajo.**

El reglamento interior de trabajo es el tema que a continuación analizaremos. Para el Diccionario de la Real Academia Española, “reglamento es la colección ordenada de reglas o preceptos, que por la autoridad competente se da para la ejecución de una ley o para el régimen de una corporación, una dependencia o un servicio”.<sup>51</sup>

Por otro lado, el diccionario en mención establece “interior deriva del latín interior, *-oris*. Que esta en la parte de adentro”.<sup>52</sup>

Al respecto, la Enciclopedia Jurídica Mexicana señala que el reglamento de trabajo “es el conjunto de condiciones de carácter técnico, administrativo o disciplinario, que norman el funcionamiento de un centro de

---

<sup>51</sup> REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, Diccionario de la lengua española, Tomo II, Op. Cit. p. 1931.

<sup>52</sup> Ibidem, p. 1291.

trabajo y las cuales corresponden a la dirección, organización, seguridad, higiene o distribución de labores, cuya observancia es obligatoria para los trabajadores. Estatuto interno que regula los procesos de productividad en sus diversas fases y operaciones en una empresa o establecimiento”.<sup>53</sup>

Para Bermúdez Cisneros el reglamento interior de trabajo “es el conjunto sistemático de normas elaboradas entre el patrón y la representación de los trabajadores, con aprobación estatal, dictadas para ordenar internamente, desde el punto de vista laboral, a la empresa”.<sup>54</sup>

Así que, según la definición citada, el reglamento interior de trabajo es:

- Conjunto sistemático de normas,
- Elaboradas entre el patrón y la representación de los trabajadores,
- Con aprobación estatal,
- Para ordenar internamente a la empresa.

Ahora bien, José Dávalos enfatiza: “el reglamento interior de trabajo tiene por objeto establecer peculiaridades del desarrollo del trabajo”.<sup>55</sup>

De la anterior definición solo podemos desprender un elemento, a saber, que el reglamento interior de trabajo:

- Establece peculiaridades del desarrollo del trabajo.

De las definiciones antes mencionadas, respecto al reglamento interior del trabajo, podemos establecer que Bermúdez Cisneros añade que

---

<sup>53</sup> INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS, Enciclopedia jurídico mexicana, Tomo VI, Porrúa, México, 2002, p. 175.

<sup>54</sup> BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel, Derecho del trabajo, Op. Cit. p.325.

<sup>55</sup> DÁVALOS, José, Derecho colectivo y derecho procesal del trabajo, Op. Cit. p. 65.

debe ser elaborado entre el patrón y la representación laboral con aprobación del estado.

Al respecto, la LFT, en su artículo 442 dispone que “reglamento interior de trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento. No son materia del reglamento las normas de orden técnico y administrativo que formulen directamente las empresas para la ejecución de los trabajos”.

Lo anterior permite establecer que el reglamento interior de trabajo es el conjunto de disposiciones creadas entre el patrón y el trabajador, de carácter obligatorio, que tiene como finalidad establecer las peculiaridades del desarrollo del trabajo en una empresa o en un establecimiento laboral.

#### **1.4.5 Sindicato.**

Pues bien, es momento de analizar lo referente al sindicato. El Diccionario Etimológico señala “Síndico, del latín *syndicus* “abogado y representante de una ciudad”. Del griego *syndicos* “defensor”, miembro de un tribunal administrativo, deriva de *dike* “justicia” con el prefijo *syn-* que expresa colaboración”.<sup>56</sup>

El Diccionario de la Lengua Española señala “sindicato es la asociación de trabajadores constituida para la defensa y promoción de intereses profesionales, económicos o sociales de sus miembros”.<sup>57</sup>

El Diccionario Jurídico Elemental apunta “sindicato en Derecho Laboral, es toda organización o asociación profesional compuesta o integrada por personas que, ejerciendo el mismo oficio o profesión, u oficios o profesiones

---

<sup>56</sup> COROMINAS, Juan, Breve diccionario etimológico de la lengua castellana, tercera edición, Gredos, España, 2000, p.537

<sup>57</sup> REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, Diccionario de la lengua española, Tomo II, Op. Cit. p. 2069.

similares o conexos, se unen para el estudio y protección de los intereses que le son comunes. Cualquier entidad profesional que tenga por objeto la defensa de los intereses comunes de la actividad laboral de sus miembros, puede llamarse sindicato”.<sup>58</sup>

Por otro lado, Néstor de Buen considera que sindicato “es la persona social, libremente constituida por trabajadores o patrones, para la defensa de sus intereses de clase”.<sup>59</sup>

En análisis de la definición anterior, podemos establecer como elementos del sindicato, los siguientes:

- Persona social,
- Constituida libremente por trabajadores y patrones,
- Tiene como fin la defensa de sus intereses de clase.

Al respecto, Mario de la Cueva considera que el sindicato “es la expresión de la unidad de las comunidades obreras y de su decisión de luchar por una aplicación cada día más amplia de la justicia social a las condiciones de prestación de los servicios y por la creación de una sociedad futura en la que el trabajo sea el valor supremo y la base de las estructuras políticas y jurídicas”.<sup>60</sup>

Por consecuencia, podemos establecer como elementos de la definición anterior respecto al sindicato, los que a continuación se indican:

- Expresión de la unidad de las comunidades obreras,
- Lucha por la aplicación cada día más amplia de la justicia social a las condiciones de prestación de servicios,

---

<sup>58</sup> CABANELLAS DE TORRES, Guillermo, Diccionario jurídico elemental, Op. Cit. p. 366.

<sup>59</sup> DE BUEN L. Néstor, Derecho del trabajo. Tomo II, Op. Cit. p. 735.

<sup>60</sup> DE LA CUEVA, Mario, El nuevo derecho mexicano del trabajo, Tomo II, Op. Cit. p.283.

- Creación de una sociedad futura para que el trabajo sea valor supremo y base de las estructuras políticas y jurídicas.

De lo anterior, podemos decir que a diferencia de Mario de la Cueva, Néstor de Buen expresa que el sindicato es una persona social que puede ser formada por patrones; en el mismo sentido, ambos afirman que puede ser por trabajadores y es para la defensa de sus intereses.

Atendiendo al tema de estudio, la LFT señala en su artículo 356 que “sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses”.

En análisis de las definiciones anteriores, podemos concluir que el sindicato es la asociación de trabajadores o patrones que se unen libremente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses tanto profesionales, como económicos y sociales de todos sus agremiados.

### **1.5 Derecho sindical.**

Continuando con nuestros conceptos, es preciso seguir con el derecho sindical. A la palabra derecho ya nos referimos con anterioridad y en cuanto a la palabra sindical, el Diccionario de la Lengua Española establece que “sindical es perteneciente o relativo al sindicato”.

El Diccionario Jurídico Elemental dispone que “derecho sindical puede definirse como aquel que considera la primordial facultad de todo individuo integrante de la producción, sea como trabajador o como patrono, para unir sus esfuerzos, intereses y responsabilidad con otros pertenecientes a su mismo grupo profesional o conexo, para defensa y efectividad de sus derechos profesionales”.<sup>61</sup>

---

<sup>61</sup> CABANELLAS DE TORRES, Guillermo, Diccionario jurídico elemental, Op. Cit. p. 124.

A decir de Bermúdez Cisneros, “el derecho sindical es el que estudia lo referente a las asociaciones profesionales en todos sus aspectos: orígenes, divisiones, reglamentaciones, actividades, finalidades”.<sup>62</sup>

Por lo tanto, atento a la definición anterior, el derecho sindical estudia lo referente a las asociaciones profesionales, en todos sus aspectos: orígenes, divisiones, reglamentaciones, actividades y finalidades.

Atendiendo al tema en análisis, Guillermo Cabanellas expone que “el Derecho Sindical es aquel que tiene por objeto, como disciplina jurídica, el estudio de las cuestiones referentes a las organizaciones profesionales de trabajadores y de patronos, con el fin de propender al mejoramiento de la categoría laboral, y a la defensa de sus intereses, concebidos los sujetos del mismo como participantes en la producción”.<sup>63</sup>

Así que para el jurista citado, el derecho sindical tiene por objeto estudiar:

- Las cuestiones referentes a las organizaciones profesionales de trabajadores y patronos,
- Para propender al mejoramiento de la categoría laboral y a la defensas de sus intereses,
- Considerando a los sujetos como participantes en la producción.

Dado lo anterior, podemos señalar que el derecho sindical es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto reglamentar a las asociaciones profesionales, además debe velar por la defensa de los intereses de sus afiliados.

---

<sup>62</sup> BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel, Derecho del trabajo, Op. Cit. p.274.

<sup>63</sup> CABANELLAS, Guillermo, Tratado de derecho laboral, tercera edición, Tomo III, Vol. I, Heliasta, Argentina.1989. p. 20.

### 1.5.1 Asociación profesional.

Respecto a la asociación profesional, cabe señalar que “asociación es la acción y efecto de asociarse. Conjunto de los asociados para un mismo fin y, en su caso, persona jurídica por ellos formada”.<sup>64</sup>

Atendiendo nuestro tema de estudio, el Diccionario de la Lengua Española expresa que “profesional es perteneciente o relativo a la profesión. Dicho de una persona: Que ejerce una profesión. Dicho de una persona: Que practica habitualmente una actividad”.<sup>65</sup>

En tanto, el Diccionario de Derecho del Trabajo expone que “asociación profesional es el derecho de unirse para la defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo y de la economía (Nipperdey)”.<sup>66</sup>

Por lo que se refiere a la asociación profesional, Dionisio J. Kaye dice que “es la institución que representa la organización permanente de los trabajadores y patrones, en defensa de sus intereses comunes”.<sup>67</sup>

Consecuentemente, podemos establecer como elementos de la asociación profesional, los siguientes:

- Institución que representa la organización permanente de trabajadores y patrones,
- Para la defensa de sus intereses comunes.

---

<sup>64</sup> REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, Diccionario de la lengua española, Tomo I, Op. Cit. p. 230.

<sup>65</sup> REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, Diccionario de la lengua española, Tomo II, Op. Cit. p. 1840.

<sup>66</sup> LASTRA LASTRA, José Manuel, Diccionario de derecho del trabajo, Op. Cit. p.19.

<sup>67</sup> KAYE, Dionisio J., Relaciones individuales y colectivas del trabajo, Themis, México, 2002, p. 373.

Martínez Vivot considera que la asociación profesional “es una asociación de personas físicas o jurídicas, que ejercen actividad profesional o económica para la defensa y promoción de sus respectivos intereses”.<sup>68</sup>

Conforme al concepto señalado, las personas que forman la asociación profesional ejercen:

- Actividad profesional o económica,
- Para la defensa y promoción de sus respectivos intereses.

Lo anterior permite establecer que ambos autores coinciden en una organización o asociación para la defensa y promoción de sus respectivos intereses, Kaye menciona a la organización formada por trabajadores y patrones mientras que Vivot hace mención a quienes ejercen actividad profesional y económica, por tanto entendemos que se refieren a las mismas personas.

Partiendo de las ideas anteriores, concluimos que la asociación profesional es la organización permanente de trabajadores o patrones para la defensa de sus intereses. También constituye un derecho de aquéllos.

### **1.5.2 Sindicato.**

Respecto al tema de sindicato, éste ya fue abarcado en el punto 1.4.5., sin embargo, ahora toca referirnos a su clasificación, finalidad, constitución, registro y disolución.

---

<sup>68</sup> Cit. LASTRA LASTRA, Manuel, Derecho sindical, cuarta edición, Porrúa, México, 2003, p. 152.

### 1.5.2.1 Clasificación.

En este caso, el Diccionario de la Lengua Española de la Real Academia Española, señala “clasificación es acción y efecto de clasificar”<sup>69</sup>, y en cuanto a clasificar, el diccionario en mención, apunta “deriva del latín *classificare*. Ordenar o disponer por clases”.<sup>70</sup>

Al respecto, Néstor de Buen considera “lo característico de la clasificación legal consiste en que se mezclan tres criterios diferentes, por lo que hace a sindicatos obreros y solo uno de ellos: el territorial, sirve para clasificar a los patronales. Así se hace referencia a la actividad del trabajador (gremiales y de oficios varios), a la de la empresa (de empresa o de industria) y a la combinación de dos elementos: actividad y territorio (nacionales de industria). A esta clasificación cabe agregar las denominaciones que se han incorporado a la ley con respecto a los sindicatos universitarios”.<sup>71</sup>

Por otro lado, Mario de la Cueva considera que existen formas de sindicación y se entiende por éstas, “las varias estructuras sociales y jurídicas que revisten o pueden revestir las organizaciones de trabajadores y patronos”.<sup>72</sup>

En este sentido, podemos considerar conforme a la definición anterior se tiene que solo hace referencia a que existen diferentes formas de sindicación, mediante estructuras sociales y jurídicas, éstas revisten a las organizaciones. Contrario a lo que establece Néstor de Buen, pues éste solo da los nombres de la clasificación de los sindicatos basándose en la LFT.

---

<sup>69</sup> REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, Diccionario de la lengua española, Tomo I, Op. Cit. p. 566.

<sup>70</sup> Idem.

<sup>71</sup> DE BUEN L. Néstor, Derecho del trabajo. Tomo II, Op. Cit. p. 738.

<sup>72</sup> DE LA CUEVA, Mario, El nuevo derecho mexicano del trabajo, Tomo II, Op. Cit. p. 323.

La ley mencionada anteriormente, en su artículo 360, señala que los sindicatos de trabajadores pueden ser: Gremiales, de empresa, industriales, nacionales y de oficios varios.

En su artículo 361 establece como son los sindicatos de patrones: los formados por patrones de una o varias ramas de actividades; y los nacionales.

De lo anterior podemos señalar como clasificación de los sindicatos el orden y disposición de las diversas formas en que pueden presentarse los sindicatos, de acuerdo a los trabajadores y patrones que los constituyen. Es una manera de ordenar a los sindicatos.

#### **1.5.2.2 Finalidad del sindicato.**

Al respecto, el Diccionario de la Real Academia Española señala “finalidad deriva del latín *finalitas, atis*. Fin con que o por que se hace algo”.<sup>73</sup>

En el Diccionario Jurídico encontramos que “dentro del campo de la conducta humana hay una inmensa parte de ésta que tiene una estructura finalista, que consiste en proponerse algo y poner en acción aquellas actividades que conducen a la obtención de la meta o del resultado propuesto. Se trata de lo que puede llamarse, en sentido estricto un hacer humano”.<sup>74</sup>

Si consideramos lo anterior, pero en relación a los sindicatos, podemos anticipar: la finalidad de los sindicatos consiste en lograr las actividades que conducen a la obtención del resultado que se proponen.

---

<sup>73</sup> REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, Diccionario de la lengua española, Tomo I, Op. Cit. p. 1060.

<sup>74</sup> ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMEBA, Tomo XII, Driskill, Argentina 1980, p. 239.

En cuanto a la finalidad del sindicato, Juan B. Climént Beltrán expone: “La finalidad del sindicato en el derecho mexicano consiste en servir de instrumento para la defensa de los intereses de los trabajadores, en las relaciones de trabajo obrero-patronales, lo que significa una actuación de carácter económico social para obtener reivindicaciones obreras y elevar la condición de vida de los trabajadores en un sentido amplio, que abarque las mejoras salariales, capacitación técnica, formación cultural, etcétera”.<sup>75</sup>

De modo que, en análisis de la definición antes indicada, la finalidad del sindicato consiste:

- Servir de instrumento para la defensa de los intereses de los trabajadores, en las relaciones de trabajo obrero-patronales,
- Actuación de carácter económico social para obtener reivindicaciones obreras,
- Elevar la condición de vida de los trabajadores.

Al respecto, Bermúdez Cisneros explica “la finalidad sindical es única: la defensa de los derechos de los trabajadores, y que los medios que utiliza para ello son los que pueden clasificarse como inmediatos y mediatos, la tarea de los sindicatos es, primero, procurar la unión, de los trabajadores para defender mejor sus derechos y, segundo, lograr en los contratos colectivos mejores condiciones de trabajo para sus agremiados”.<sup>76</sup>

Por consiguiente, según el concepto preinserto, la única finalidad de los sindicatos es la defensa de los derechos de los trabajadores, a través de dos medios, a saber:

- Inmediatos: para procurar unión de trabajadores,

---

<sup>75</sup> CLIMÉNT BELTRÁN, Juan B, Derecho sindical, tercera edición, Esfinge, México 2002, p. 71.

<sup>76</sup> BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel, Derecho del trabajo, Op. Cit. p.283.

- Mediatos: para lograr en contratos colectivos mejores condiciones de trabajo.

Consecuentemente, podemos considerar como finalidad del sindicato el medio por el cual se obtiene la defensa de los intereses de los integrantes del sindicato, con el objetivo primordial de obtener mejores condiciones de trabajo para los integrantes de dicho sindicato.

### 1.5.2.3 Constitución y registro.

Respecto a la palabra constitución, el Diccionario de la Lengua Española indica que “constitución deriva del latín *constitutio*, *-onis*. Acción y efecto de constituir. Esencia y calidades de una cosa que la constituyen como es y la diferencian de las demás”.<sup>77</sup>

Por lo que toca a la palabra registro, el diccionario en mención señala “registro deriva del latín *registum*. Acción y efecto de registrar. Lugar desde donde se puede registrar o ver algo”.<sup>78</sup>

Al respecto, Mario de la Cueva considera a los requisitos sindicales “los elementos humanos, sociales y jurídicos que le dan existencia como personas jurídicas”<sup>79</sup>, los cuales podemos entender como aquellos requisitos para la constitución de los sindicatos y así poder formar una persona jurídica.

Por otro lado, Néstor de Buen expone que la constitución se trata de un acto libre, “Por la necesaria concurrencia de, por lo menos, veinte

---

<sup>77</sup> REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, Diccionario de la lengua española, Tomo I, Op. Cit. p. 632.

<sup>78</sup> REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, Diccionario de la lengua española, Tomo II, Op. Cit. p. 1930.

<sup>79</sup> DE LA CUEVA, Mario, El nuevo derecho mexicano del trabajo, Tomo II, Op. Cit. p. 331.

trabajadores o tres patrones que al reunir sus voluntades crean un nuevo sujeto de derecho: una persona moral; podemos afirmar que se trata de un negocio jurídico colectivo”.<sup>80</sup>

Podemos desprender de lo anterior dos elementos de la constitución de un sindicato, a saber:

- Se trata de un acto libre,
- Y de un negocio jurídico colectivo.

La LFT establece en su artículo 357 “Los trabajadores y patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa”. Por otro lado, en su artículo 364 dispone que “los sindicatos deberán constituirse con veinte trabajadores en servicio activo o con tres patrones, por lo menos”.

En consecuencia, podemos establecer que la constitución de los sindicatos es el acto voluntario y libre, mediante el cual se forma una persona jurídica, previo cumplimiento de los requisitos establecidos en la ley.

Para el autor en mención, el registro es “un típico acto administrativo mediante el cual el Estado otorga a los sindicatos el reconocimiento de que han satisfecho los requisitos de ley”.<sup>81</sup>

De conformidad con la definición anterior, podemos señalar que el registro es:

- Un acto administrativo,
- A través del cual, el Estado otorga a los sindicatos el reconocimiento de que han satisfecho los requisitos de ley.

---

<sup>80</sup> DE BUEN L. Néstor, Derecho del trabajo, Tomo II, Op. Cit. p. 743.

<sup>81</sup> Ibidem, p. 754.

El jurista Mario de la Cueva señala “el registro es el acto por el cual, la autoridad da fe de haber quedado constituido el sindicato”.<sup>82</sup>

Consiguientemente, agrega que, mediante el registro, la autoridad:

- Da fe de haber quedado constituido el sindicato.

Al respecto, la LFT en su artículo 365, sólo dispone “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 casos de competencia local”.

En análisis de lo antes señalado, podemos establecer que el registro sindical es el acto administrativo, por medio del cual se le otorga al sindicato el reconocimiento de que cumplió con los requisitos establecidos en la ley, para poder constituirse como tal y así poder llevar a cabo sus fines.

#### **1.5.2.4 Disolución de los sindicatos.**

En lo que se refiere a la palabra disolución, el Diccionario de la Lengua Española establece que “disolución deriva del latín *dissolutio, -onis*. Acción y efecto de disolver. Relajación y rompimiento de los lazos o vínculos existentes entre varias personas”.<sup>83</sup>

Por otro lado, el Diccionario de Derecho, expone “disolución es la acción y efecto de disolver o disolverse. Destrucción de un vínculo. Término de una relación contractual. Resolución, extinción, conclusión”.<sup>84</sup>

---

<sup>82</sup> DE LA CUEVA, Mario, El nuevo derecho mexicano del trabajo, Tomo II, Op. Cit. p. 337.

<sup>83</sup> REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, Diccionario de la lengua española, Tomo I Op. Cit. p. 835.

<sup>84</sup> DE PINA VARA, Rafael, Diccionario de derecho, Op. Cit. p. 251.

Guillermo Cabanellas comenta “la disolución requiere una causa o disposición de los poderes competentes del Estado, dictada por razones justificadas, generalmente establecidas previamente en los estatutos o en la ley; la anulación entraña la idea de que si bien ha sido constituido el sindicato, es nulo el acto jurídico cumplido”.<sup>85</sup>

La LFT en su artículo 379 dispone “los sindicatos se disolverán:

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

Pues bien, podemos considerar que la disolución de un sindicato es la extinción del sindicato por haber cumplido con sus fines en el tiempo fijado, o bien porque sus integrantes así lo disponen.

### **1.5.3 Federaciones.**

Por lo que toca a las federaciones, el Diccionario de la Real Academia Española establece “federación viene del latín *foederatio*, *-onis*. Acción de federar. Organismo, entidad o Estado resultante de dicha acción”.<sup>86</sup>

En el Diccionario de Derecho del Trabajo leemos “la federación sindical es la unión de sindicatos de trabajadores o patronos constituida para la expansión, defensa y promoción del interés colectivo profesional”.<sup>87</sup>

Ahora bien, para Bermúdez Cisneros “la federación es la unión de varios sindicatos con la finalidad de orientación y asesoría”.<sup>88</sup> De la anterior

---

<sup>85</sup> CABANELLAS, Guillermo, Tratado de derecho laboral, Op. Cit. p. 401.

<sup>86</sup> REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, Diccionario de la lengua española, Tomo I, Op. Cit. p. 1046.

<sup>87</sup> LASTRA LASTRA, José Manuel, Diccionario de derecho del trabajo, Op. Cit. p.103.

<sup>88</sup> BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel, Derecho del trabajo, Op. Cit. p.295.

definición podemos señalar que las principales características de la definición de federación, son:

- Unión de varios sindicatos,
- Finalidad de orientación y asesoría.

Al respecto, Néstor de Buen considera “la federación es una unión de sindicatos”.<sup>89</sup>

Por otro lado, cabe señalar que Mario de la Cueva da una definición e incluye tanto a la federación como a la confederación, expone “las federaciones y confederaciones son las uniones sindicales constituidas para el estudio, mejoramiento y defensa, de los intereses y derechos de la clase trabajadora”.<sup>90</sup>

En consecuencia, consideramos que dicha definición está basada en las federaciones, debido a que cumple con los siguientes elementos:

- Uniones sindicales,
- Constituida para estudio, mejoramiento y defensa de los intereses y derechos de la clase trabajadora.

Conforme a la LFT, su artículo 381 dispone “los sindicatos pueden formar federaciones”. De acuerdo con lo anterior, podemos considerar que federación es la unión de sindicatos para el estudio, mejoramiento de los intereses profesionales, económicos y sociales de sus agremiados.

---

<sup>89</sup> DE BUEN L. Néstor, Derecho del trabajo. Tomo II, Op. Cit. p. 782.

<sup>90</sup> DE LA CUEVA, Mario, El nuevo derecho mexicano del trabajo, Tomo II, Op. Cit. p.367.

#### 1.5.4 Confederaciones.

Siguiendo con nuestro tema, es conveniente referirnos a la confederación. El Diccionario de la Real Academia Española establece “confederación proviene del latín *confoederatio*, *-onis*. Alianza, liga, unión o pacto entre personas, grupos o Estados. Conjunto resultante de esta alianza, sea un organismo, una entidad o un Estado”.<sup>91</sup> Por lo que, etimológicamente, confederación es alianza, liga, unión o pacto entre personas.

El Diccionario de Derecho dispone “confederación es la Unión de sindicatos autorizada por la Ley Federal del Trabajo (arts. 381-382) según la cual éstos pueden formar federaciones y confederaciones, sin perjuicio del derecho de retirarse de ellas en cualquier tiempo, aunque exista pacto en contrario”.<sup>92</sup>

A decir de Bermúdez Cisneros, “confederación es la alianza establecida entre tres o más federaciones para dar cohesión al movimiento sindical, orientándolo y asesorándolo”.<sup>93</sup>

De lo antes citado, podemos considerar como elementos de la definición de confederación:

- Alianza establecida entre tres o más federaciones,
- Para cohesionar al movimiento sindical, orientándolo y asesorándolo.

Ahora bien, para Néstor de Buen “la confederación es la unión de federaciones sindicales y sindicatos nacionales”.<sup>94</sup> De lo anterior, se desprende

---

<sup>91</sup> REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, Diccionario de la lengua española, Tomo I, Op. Cit. p. 619.

<sup>92</sup> DE PINA VARA, Rafael, Diccionario de derecho, Op. Cit. p. 180.

<sup>93</sup> BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel, Derecho del trabajo, Op. Cit. p.295.

<sup>94</sup> DE BUEN L. Néstor, Derecho del trabajo. Tomo II, Op. Cit. p. 782.

como otro elemento, la unión de federaciones sindicales y sindicatos nacionales.

Al respecto, la LFT en su artículo 381, solo establece “los sindicatos pueden formar confederaciones”.

El análisis antes expuesto, permite señalar que la confederación es la unión de las federaciones sindicales, con la finalidad de cohesionar, orientar y asesorar el movimiento sindical.

### **1.6 Derecho a la información.**

En nuestro tema es necesario hablar del derecho a la información. Ahora bien, toda vez que la palabra derecho ya fue analizada con anterioridad, comenzaremos con la palabra información. Al respecto, el Diccionario de la Lengua Española establece que “información viene del latín *informatio*, *-onis*. Acción y efecto de informar. Comunicación o adquisición de conocimientos que permiten ampliar o precisar los que se poseen sobre una materia determinada”.<sup>95</sup>

En este orden de ideas, Ernesto Villanueva define el derecho a la información “como el conjunto de normas jurídicas que regulan el acceso del público a la información de interés público, particularmente la que generan los órganos del Estado”.<sup>96</sup>

De manera que, para el mencionado autor, el derecho a la información regula:

- El acceso del público a la información de interés público,

---

<sup>95</sup> REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, Diccionario de la lengua española, Tomo II, Op. Cit. p. 1274.

<sup>96</sup> VILLANUEVA VILLANUEVA, Ernesto, Derecho mexicano de la información, Oxford, México, 2000, p. 42.

- Particularmente, la que generan los órganos del Estado.

Por su parte, María Alicia Junco Esteban considera “el derecho a la información debe entenderse como la facultad que tiene todo individuo de recibir, acceder, investigar, buscar y difundir información”.<sup>97</sup>

De modo que, según la definición preinserta, el derecho a la información debe entenderse como:

- Facultad que tiene todo individuo,
- De recibir, acceder, investigar, buscar y difundir información.

Conforme a lo antes citado, podemos señalar que el derecho a la información es el conjunto de normas jurídicas que tiene por objeto regular el acceso, la adquisición y difusión de la información.

### **1.7 Democracia.**

Es de gran importancia para nuestro tema de tesis referirnos a la democracia. El Diccionario Jurídico Mexicano expone “Democracia. (Del griego *demos*, pueblo, y *kratos*, fuerza, poder, autoridad). Doctrina política según la cual la soberanía pertenece al conjunto de los ciudadanos-principio que enuncia la frase célebre: el gobierno del pueblo, por el pueblo y para el pueblo-; régimen político caracterizado por la participación de los ciudadanos en la organización del poder público y en su ejercicio”.<sup>98</sup>

Por lo que se refiere a la palabra democracia, el Diccionario de la Real Academia Española, señala “doctrina política favorable a la intervención

---

<sup>97</sup> JUNCO ESTEBAN, María Alicia, El derecho a la información: de la penumbra a la transparencia, Porrúa, México, 2003, p. 11.

<sup>98</sup> INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS, Diccionario jurídico mexicano, Tomo D-H, Op. Cit. p. 1061.

del pueblo en el gobierno. Predominio del pueblo en el gobierno político de un Estado”.<sup>99</sup>

Por su parte, el Diccionario de Rafael de Pina establece “sistema de gobierno caracterizado por la participación de la sociedad, totalmente considerada, en la organización del poder público y en su ejercicio. La democracia se funda en la consideración elemental, de sentido común, según la cual las cosas que interesan o afectan a todos se debe tratar y resolverse con el concurso de todos. La democracia es un régimen de partidos”.<sup>100</sup>

Para Kelsen, la democracia social es el “nombre bajo el cual se distingue un orden social que garantiza a los ciudadanos no sólo una participación igual en la formación de la voluntad colectiva, sino también, en cierto sentido, una igualdad económica”.<sup>101</sup>

En consecuencia, los elementos que se desprenden de la definición preinserta, son:

- Orden social,
- Garantiza participación de igualdad a los ciudadanos,
- Participación en la voluntad colectiva,
- Igualdad económica.

Norbeto Bobbio define a la democracia “como aquel régimen que permite tomar decisiones con el máximo de consenso de los ciudadanos, fundado sobre los principios de libertad de modo que los ciudadanos puedan elegir a sus gobernantes, y, al mismo tiempo, fundado sobre el principio del

---

<sup>99</sup> REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, Diccionario de la lengua española, Tomo I, Op. Cit. p. 744.

<sup>100</sup> DE PINA VARA, Rafael, Diccionario de derecho, Op. Cit. p. 222.

<sup>101</sup> KELSEN, Hans, Esencia y valor de la democracia, segunda edición, Editora Nacional, México, 1980, p. 126.

estado de derecho, que es lo que obliga a los gobernantes a no exorbitar su poder y a ejercerlo en el ámbito de un sistema de norma escritas”.<sup>102</sup>

De la definición anterior, señalamos los siguientes elementos:

- Régimen para tomar decisiones,
- Decisiones con el máximo consenso de los ciudadanos,
- Principio de libertad,
- Principio del estado de derecho,

En comparación de las definiciones anteriores, podemos establecer que Kelsen señala en la definición de democracia la igualdad económica, mientras que la definición de Norberto Bobbio se refiere a la libertad que tienen los ciudadanos de elegir a sus gobernantes.

El artículo 3° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos considera a la democracia “no solamente como una estructura jurídica y un régimen político, sino como un sistema de vida fundado en el constante mejoramiento económico, social y cultural del pueblo”.

En análisis de las definiciones anteriores, podemos concluir que la democracia es sistema de gobierno que tiene como característica la participación de la sociedad y cuenta principalmente con la libertad e igualdad, cuya finalidad es el mejoramiento de la sociedad tanto en el ámbito social, político, cultural y económico.

---

<sup>102</sup> BOBBIO, Norberto, Fundamento y futuro de la democracia, Edeval, Chile, 1990, p. 23.

## **CAPÍTULO II**

### **ANTECEDENTES DEL SINDICATO**

En el presente capítulo estudiaremos lo referente a los antecedentes del sindicato, toda vez que es necesario conocer las luchas sociales en el transcurso del tiempo, así como el desarrollo del sindicato, con el propósito de entender los cambios que ha tenido durante la historia hasta llegar al momento actual y por lo tanto entender mejor nuestro tema en estudio.

En cierta forma, la historia nos ayuda a planear la vida de las sociedades del futuro, debido a que el conocimiento del pasado permite al hombre explicar el presente para resolver problemas actuales.

Este capítulo es necesario dividirlo en dos partes, la primera se dedica a los antecedentes del sindicato a nivel internacional y en la segunda, a los antecedentes a nivel nacional.

#### **2.1 Antecedentes internacionales del sindicato.**

En esta primera parte nos referiremos a los antecedentes de los sindicatos a nivel internacional en diversos países como son Inglaterra, Francia, Italia, Alemania y España. Esto, con el fin de conocer como surgieron y como fueron desarrollándose, antes de hacer mención a los países referidos, hablaremos acerca de cómo se van desarrollando las luchas sociales.

##### **2.1.1 La esclavitud.**

Los esclavos eran considerados propiedad de su dueño, al grado de que éste podía venderlos o disponer de su vida. Bermúdez Cisneros<sup>103</sup> señala que la esclavitud fue una de las primeras formas de trabajo y se extendió rápidamente por todas las sociedades antiguas. La esclavitud fue un sistema

---

<sup>103</sup> Cfr. BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel, Derecho del trabajo, Op. Cit. pp. 4 y 5.

tan generalizado que se dividió a la población en libres y esclavos, la esclavitud se fue convirtiendo en la base económica de los pueblos antiguos.

Por otro lado, en el imperio romano, en cuanto a trabajo se refiere, evolucionó muy poco, ya que se fue desarrollando bajo la misma forma esclavista que en épocas anteriores.

Según Alberto Trueba Urbina,<sup>104</sup> fueron los hermanos Graco los precursores del moderno derecho social. Es importante mencionar que aquel movimiento no tenía el significado de las luchas sociales modernas, impulsada por la conciencia de clase, y de la propia fuerza de los trabajadores agrupados. En ese tiempo se tenía un carácter paternalista. Los hermanos Tiberio y Cayo Graco fueron elegidos en los años 133 y 123 a. C., Cayo Graco fue el responsable de promulgar una ley agraria, creó nuevas colonias y obtuvo el derecho al sufragio para los plebeyos en Italia.

De lo anterior podemos resaltar que la esclavitud es una forma de sometimiento del hombre por el hombre que surgió desde la antigüedad; en nuestros días tiene un tono despectivo, en la antigüedad fue instaurado de manera violenta y además va en contra del derecho de libertad. Podemos decir que constituía la clase obrera, ya que eran los que realizaban todo el trabajo, sin tener derecho alguno.

### **2.1.2 Las luchas sociales en la edad media.**

A la época de la historia donde predominó el régimen feudal se le denomina Edad Media. La estructura primitiva del sistema feudal tuvo como matriz los territorios que se encontraban bajo el dominio de terratenientes romanos. La tierra del feudo era cultivable y por ello en él encontró un gran

---

<sup>104</sup> Cit. por CLIMÉNT BELTRÁN, Juan B. Derecho sindical, Op. Cit. p. 23.

apoyo en lo que se refiere a la actividad socioeconómica que prevaleció durante la Edad Media.

Recordemos que la organización feudal consistía en una complicada trama de señorío y vasallaje, éstos se encontraban recíprocamente obligados, por lo que los vasallos debían obediencia, fidelidad, servicio y pago de tributos al señor a cambio de una protección y ayuda económica.

Bermúdez Cisneros<sup>105</sup> apunta que durante la Edad Media había imperado una forma laboral parecida a la esclavitud, también es verdad que durante esta época el hombre conoció por vez primera el trabajo libre, esto fue debido a que se trataba de una economía cerrada. Por ejemplo, en una villa medieval había que proporcionar lo que la comunidad requiriera, y para esto se necesitaban talleres artesanales capaces de producir.

Néstor de Buen<sup>106</sup> escribe que en Roma existían colegios que tienen una relación con las corporaciones de oficios, pero no por ello se puede decir que son asociaciones profesionales. Podemos señalar que dichos colegios solo agrupaban a personas de actividad semejante, específicamente los *collegia artificum vel opificum*: podemos citar los colegios de boteros, panaderos, carpinteros, herreros, etc., por lo que podemos confirmar que en ellos se encontraban las personas que se dedicaban a la misma actividad, pero aún no se trataba de una asociación profesional.

Al parecer, la organización de dichos colegios era democrática, las decisiones eran tomadas por la asamblea y contaban con autoridades y su jerarquía corporativa tenía tres grados, éstos son los cuestores, curadores o síndicos y los diversos magistrados que presidían las deliberaciones.

---

<sup>105</sup> Cfr. BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel, Derecho del trabajo, Op. Cit p. 7.

<sup>106</sup> Cfr. DE BUEN L., Néstor, Derecho del trabajo, Tomo II. Op Cit. pp.595 a 597.

También existían las gildas, éstas tenían como finalidad la mutualidad y la beneficencia que era lo que las aparta de la manera de ser puramente industrial del colegio romano. Aquí se encontraban laborando los aprendices, los compañeros y los maestros que después integraran los gremios.

Además existieron las corporaciones. Climent Beltrán<sup>107</sup> señala que el sistema corporativo nace por la integración de los municipios, existían dos estratos, por una parte los nobles y por otra los siervos; los primeros tenían la propiedad de todas las actividades, no solo el dominio feudal, de la tierra, vasallos y siervos, feudatarios, sino que también dominaban el trabajo; éste tenía que estar permitido por la nobleza feudal y de ahí surge la pugna entre los nobles, vasallos y siervos, a fin de que éstos últimos obtuviesen libertad en lo que se refiere a su forma de vida y condiciones de trabajo.

Durante los siglos XII y XIII se fueron desarrollando las corporaciones con organizaciones propias, actividades comunes, cohesión, disciplinas y escalas gremiales. Existían dentro de los mismos gremios unos más poderosos que otros, así se fue diseñando la evolución del movimiento gremial en la Edad Media.

Néstor de Buen<sup>108</sup> dice que las corporaciones de oficios, surgen por el tránsito del campo a la ciudad y el incremento de la actividad artesanal da origen a vecindades de las que derivan sentimientos solidarios a veces derivados de la concurrencia a un mismo templo.

Las corporaciones de oficios son una expresión de la libertad, aquí el siervo rompe el vínculo que existía con el señor feudal y se refugian en las

---

<sup>107</sup> Cfr. CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Derecho sindical, Op. Cit. p. 31.

<sup>108</sup> Cfr. DE BUEN L., Néstor, Derecho del trabajo, Tomo II. Op. Cit. pp.597 y 598

ciudades. Al parecer las primeras fueron mercaderes y surgieron de inmediato los artesanos.

Climént Beltrán<sup>109</sup> apunta que se tiene la tendencia a organizarse frente a los señores feudales; la defensa de los villanos y de las villas, que tuvo su expresión más alta en la revolución municipal, por lo que los siervos se iban organizando en ciudades o aldeas. Los municipios a la vez promueven el surgimiento de las organizaciones corporativas y gremiales.

Podemos concluir diciendo que el sistema feudal es lo más característico de la Edad Media, la propiedad, concretamente la de la tierra, era adquirida, consolidada y defendida mediante guerras que sostenían los señores feudales para perpetuar y ampliar sus dominios. El trabajador tenía que luchar incansablemente para sólo obtener algunos medios con que alimentar su sufrida existencia. Las clases de relaciones entre patronos y trabajadores eran de amo a esclavo, a base de decisiones autocráticas. El señor feudal era amo absoluto y su poder de decisión era ilimitado.

Aquí aun no se habla de una asociación profesional, sin embargo comienzan a darse agrupaciones de personas que se dedicaban a una actividad en común, pues surgen los colegios, corporaciones de oficios y las guildas.

### **2.1.3 Los gremios y el monopolio del trabajo.**

Como bien sabemos, la institución económica dominante durante el periodo de la Edad Media fueron los gremios. Éstos constituían un fenómeno no típicamente urbano que agrupaba a artesanos y mercaderes y cuya finalidad era la de ejercer, en diversos sentidos, el control de los mercados locales.

---

<sup>109</sup> Cfr. CLIMÉNT BELTRÁN, Juan B. Derecho sindical, Op. Cit. p. 31.

El sistema gremial se fue desarrollando a partir de la protección que las ciudades brindaban a la actividad mercantil. Puede decirse que los gremios tenían a su cargo el monopolio del comercio local y el control, así como la uniformidad en todos los precios.

Es importante recordar que la organización gremial gozaba también de un carácter religioso y profesional, y se constituían así las cofradías. Los gremios tenían una organización, existían los dueños del taller y eran los llamados maestros; los oficiales, recibían una paga a cambio de trabajo y existían además los aprendices, a los que se les daba comida, habitación y vestido.

Respecto a los maestros Bermúdez Cisneros<sup>110</sup> escribe que el candidato a ser maestro era sometido a un interrogatorio con la finalidad de poder comprobar sus conocimientos ante un jurado y realizar ciertas aportaciones a la cofradía. En ocasiones, debía comprar el oficio porque pertenecía al feudo.

Néstor de Buen<sup>111</sup> señala que los maestros detentaban los privilegios del gremio e hicieron de las corporaciones un coto cerrado. Debido a que se dio una diferencia de clases, se condujo a la extinción del sistema gremial, con el fenómeno económico y técnico de la Revolución Industrial y el político de la Revolución Francesa.

Podemos señalar que el maestro era el grado más alto dentro de los gremios por lo que anteriormente ya había sido oficial y aprendiz, por ende ya había recorrido un largo camino y son los maestros los que defendían su monopolio al convertir a las corporaciones en un coto cerrado, pues los gremios eran los que controlaban los precios.

---

<sup>110</sup> Cfr. BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel, Derecho del trabajo, Op. Cit p. 8.

<sup>111</sup> Cfr. DE BUEN L., Néstor, Derecho del trabajo, Tomo II, Op. Cit. p. 600.

Bermúdez Cisneros<sup>112</sup> considera que la condición de oficial es para perfeccionar la educación profesional, para poder ser oficial era necesario jurar, por los santos y en presencia de dos maestros. Posteriormente se dirigía un lugar de reclutamiento de los mismos de su corporación y allí se encontraba con el que sería su futuro maestro.

Néstor de Buen<sup>113</sup> apunta que los aprendices eran considerados la primera etapa del artesanado, formaban parte de esta escala los niños que tenían una edad de entre diez y doce años y la duración era dependiendo del oficio que se tratara.

Al aprendiz se le daba comida, habitación y enseñanza, a cambio de ello debían obediencia al maestro. Esta escala gremial se terminaba por diversas situaciones, entre ellas tenemos el rescate del aprendizaje, la expiración del término de la prueba, expulsión del gremio por faltas cometidas, abandono del oficio y muerte del aprendiz.

Sombart<sup>114</sup> señala que las condiciones de trabajo que imperaban eran que se trabajaba por jornal o por unidad de obra y debía entregarse un producto de buena calidad. La agrupación de patronos fijaba el salario y nombraban un consejo de maestros para establecer estatutos, fijar precios, vigilar la compra de material y controlar la producción.

De lo anterior, podemos decir que los artesanos se organizaron en gremios, según los oficios, dichos gremios impedían ejercer algún oficio si no se estaba incluido en ellos; pues son corporaciones conformadas por tres jerarquías del mismo oficio o profesión en cuya cúspide se situaba al maestro, éstos eran los dueños de los talleres; les seguían los oficiales y en la base se encontraban a los aprendices, para conseguir la categoría de oficial era

---

<sup>112</sup> Cfr. BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel, Derecho del trabajo, Op. Cit p. 8.

<sup>113</sup> Cfr. DE BUEN L., Néstor, Derecho del trabajo, Tomo II, Op. Cit. p. 599.

<sup>114</sup> Cit. por BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel, Derecho del trabajo, Op. Cit p. 8.

necesario haber pasado por la etapa del aprendizaje, los oficiales eran los capacitados para enseñarles a los aprendices. Se puede decir que los tres tenían los mismos intereses debido a que pertenecían a un mismo oficio.

Al ser los maestros los dueños del taller y herramientas eran los que intervenían en la producción y en la venta de sus productos, pero ello condujo al monopolio y, poco a poco, a la decadencia de esta manera de trabajar.

#### **2.1.4 Inglaterra.**

En Inglaterra comenzó la Revolución Industrial, ésta es un proceso de crecimiento económico continuo, basado en la aplicación de nuevas técnicas y en la concentración de las unidades de producción, lo que se traduce en un aumento de los bienes y servicios disponibles y en la aparición de nuevas clases sociales, así como transformaciones en la agricultura y aumento de la urbanización.

La Revolución Industrial inició lentamente su arranque en los siglos XV y XVI, pero adquirió un ímpetu notable a partir del siglo XVII, cuando las circunstancias que hubieron de propiciarla llegaron a su punto de madurez en Inglaterra, país que contaba con el mejor sistema bancario y una forma de gobierno que, si bien no era propiamente democrática, era más liberal que la de las naciones continentales, ya que el poder monárquico estaba limitado por el parlamento. Fue este último el que abolió las restricciones comerciales que en otros países obstaculizaban el pleno desarrollo de la clase comerciante, propiciando con ello la creación de una auténtica aristocracia de la riqueza que conoce y ejerce sus derechos valiéndose del mencionado sistema parlamentario.

Al ser desplazado por la máquina y la producción masiva, el antiguo artesano no tuvo más alternativa que incorporarse al nuevo sistema

fabril o morir de inanición. La mano de obra se abarató increíblemente, obedeciendo a la que parece ser inflexible ley de la oferta y la demanda. La disminución de los salarios fue su consecuencia inevitable. En estas precarias condiciones de existencia tuvo lugar el nacimiento de una nueva clase social que es conocida como el proletariado. Lo mismo que el sistema económico del capitalismo, esta clase se caracteriza por ser un fenómeno típicamente urbano.

A partir de la Revolución Industrial, el trabajador no fue más el poseedor de las herramientas. De aquí que el obrero solamente pudiera ofrecer la única mercancía que poseía que era su fuerza de trabajo. En esta transacción salía perdiendo por su desventaja inicial, ya que los beneficios de la venta del producto elaborado eran para el propietario de los medios de producción.

José Manuel Lastra<sup>115</sup> señala que comienza a darse el desarrollo del capitalismo y la explotación por un empresario del trabajo colectivo. Por lo que el sistema capitalista impulsa y acelera el nacimiento y crecimiento de grandes empresas a través de invenciones mecánicas, pero también activa, con los desequilibrios, desajustes sociales y reacciones violentas.

Con las nuevas formas de producción capitalista comienzan las reclamaciones por una plenitud de derechos y deberes y oponen resistencia a la explotación. Se da una lucha contra las máquinas y se da para oponerse a la pérdida de un mundo y de una forma de trabajo que comenzaba a extinguirse, por ello las protestas no se harían esperar, comienzan los sectores más perjudicados, en el último cuarto del siglo XVIII, una contienda desesperada y violenta contra el sistema fabril, destruye máquinas e incendia las fábricas.

---

<sup>115</sup> Cfr. LASTRA LASTRA, José Manuel, Derecho sindical, Op. Cit. pp. 26, 38 a 44.

Es aquí en donde comienzan a surgir movimientos tales como, el *luddismo*, que era un movimiento organizado contra los salarios de hambre e insoportables condiciones de trabajo en la fábrica. La destrucción de las máquinas no era el camino apropiado para la emancipación de la clase trabajadora, por lo que se intentaron nuevos medios de lucha y defensa de derechos, entre ellos la huelga y la creación de organizaciones sindicales. En el año de 1825 se conquistó la libertad legal de coalición y para el año de 1834, se funda la Gran Unión Nacional de Sindicatos, que se propone como objetivo transformar la sociedad por medio de la cooperación.

Otro movimiento es el cartismo, en 1836 un grupo de artesanos y obreros de Londres, fundó la organización Asociación Obrera de Londres, la cual se proponía emancipar, políticamente, al proletariado. En 1840 surgió, en Manchester, la Liga Nacional Cartista, que proponía como fin fusionar todos los círculos cartistas desperdigados por el país. En 1867 se logra la supresión de la desigualdad jurídica consagrada por la *Ley Master and Servant*, que establecía pena de prisión de tres meses a los obreros que voluntariamente violaban un contrato, mientras que a un patrono solo se le condenaba a pagar salarios y pequeña multa. En 1871 se dicta la ley de sindicatos, que constituyó la legislación básica en esta materia.

En 1875 se aprueba la *Trade Union Amendment Act*, que hace entrar definitivamente al sindicato británico en el campo jurídico, al declarar que es legítima la acción dirigida a regular las relaciones entre trabajadores y patronos o entre trabajadores y trabajadores, aunque ello represente imponer restricciones productivas en la organización de cualquier industria o negocio.

Climént Beltrán<sup>116</sup> señala que el sindicalismo británico estuvo unido al Partido Laboralista, que era la expresión política del movimiento obrero.

---

<sup>116</sup> Cfr. CLIMÉNT BELTRÁN, Juan B. Derecho sindical, Op. Cit. p. 161.

En la legislación británica los sindicatos son asociaciones de empresarios o trabajadores con el objeto de regular las relaciones entre unos y otros.

De lo anterior podemos concluir que la consecuencia importante del proceso de industrialización fue la consagración del capitalismo como el sistema económico; se da una consolidación de clases sociales; permitió a la burguesía diferenciarse de aquellos que sólo contaban con su fuerza de trabajo, que eran los proletarios y de los pequeños artesanos o campesinos pobres.

La única beneficiada durante el proceso de industrialización era la clase burguesa, mientras que sus efectos sobre el nivel de vida de la clase obrera no fueron positivos, los salarios reales bajaron, empeoraron las condiciones de trabajo y aumentó la pobreza, por lo que sólo se benefició la clase capitalista y las clases medias.

Por otro lado, a la larga, mejoraron las condiciones de vida de la clase obrera, pero lo que tuvo que ver fue su propia lucha a través de los sindicatos. Podemos decir que fue en esta época en donde surgieron los sindicatos, por haber sido aquí el comienzo de la Revolución Industrial.

### **2.1.5 Francia.**

Empezaremos refiriéndonos a los orígenes de la Revolución Francesa, las dificultades financieras del Estado pusieron en marcha el mecanismo que condujo a la revolución, pero ésta ha de contemplarse como el resultado de una crisis que refleja el agotamiento del antiguo régimen y su incapacidad para plasmar en reformas políticas las nuevas exigencias de la sociedad francesa.

La mayor parte de la carga fiscal recaía sobre el campesinado, al estar exentos la nobleza y el clero y al pagar menos las ciudades; los impuestos gravaban por igual el consumo de ricos y pobres. Las tensiones sociales quizás

hubieran podido ser contenidas, pero la negativa de Luis XVI a aceptar cualquier limitación a su poder personal, erosionaron el prestigio de la monarquía y dieron vía libre a la revolución.

La tarea primordial entre 1789 y 1791 fue la de redactar una constitución cuyo preámbulo era la Declaración de Derechos Humanos y del Ciudadano; sin embargo, José Manuel Lastra<sup>117</sup> apunta que en la constitución del 3 de septiembre de 1791, se descartó la posibilidad de otorgar privilegios a las corporaciones, profesiones, artes y oficios. Fue hasta la Constitución del 4 de noviembre de 1848 en donde se estableció el derecho de los ciudadanos para asociarse, peticionar y manifestar sus ideas y exigir sus derechos. Garantizaba a los ciudadanos la libertad de trabajo y de industria, igualdad entre el patrón y el obrero.

El 14 de mayo de 1872 se restringen nuevamente las actividades de las organizaciones trabajadoras que, en algunas disposiciones administrativas locales, como la del Prefecto del Departamento del Ródano de 1877, llegan a la disolución de las que existían en el territorio de su jurisdicción. Un criterio favorable a la autorización jurídica de las asociaciones de los trabajadores prevalece en las esferas gubernativas francesas, después de la derrota de la Comuna en París.

La Ley del 21 de marzo de 1894 consagra el principio de absoluta libertad, tanto para obreros como para patrones, por lo que se fueron integrando y organizando asociaciones de trabajadores. En diversos puntos de Francia se constituyeron bolsas obreras de trabajo, además se convirtieron en centros de atracción y coordinación de iniciativas de todo orden de los trabajadores.

Surge la CGT (Confederación General del Trabajo), llegando a convertirse en la ideología mayoritaria del sindicalismo francés; en éste

---

<sup>117</sup> Cfr. LASTRA LASTRA, José Manuel, Derecho sindical, Op. Cit. pp. 52 a 54.

continúan influyendo tendencias ideológicas, influencia de los *proudhonianos*, cercanos al anarquismo, y el marxismo; se observa un nuevo factor, el sindicalismo revolucionario.

Así que podemos concluir que el movimiento obrero francés se forjó en una doctrina sindicalista, en un sindicalismo revolucionario que convocó a la clase obrera a unirse, defensores de la huelga general para así lograr sus objetivos. El sindicalismo francés se congregó en centrales obreras una como la Confederación General del Trabajo, que es la que se convirtió en la ideología mayoritaria del sindicalismo francés y posteriormente surgieron otras como la Fuerza Obrera, la Confederación Francesa de Trabajadores Cristianos, y la Confederación Francesa Democrática del Trabajo.

#### **2.1.6 Italia.**

Manuel Lastra<sup>118</sup> señala que en el movimiento obrero italiano es notable la figura de Mazzini, quien consciente de la fuerza que representaban los trabajadores, en ese entonces, quiere dirigirla en el sentido de una fraternidad con todos los sectores sociales, dirigido a un liberalismo que supera la lucha de clases. Mazzini consiguió en el Congreso Obrero de Roma, celebrado del 1° al 6 de noviembre de 1871, que fuese confirmada el Acta de Hermandad, de integración orientadora de todas las clases sociales y de sentido colaboracionista. A la muerte de Mazzini, decae ágilmente esta ideología.

Para el 29 de septiembre de 1906 se pactó la creación de la Confederación General del Trabajo; con ésta se alcanzó el propósito unificador, nació un Comité Nacional de la Resistencia, que imputaba a la Confederación por el empleo de tácticas moderadas que estrangulaban legalmente al movimiento obrero. Dicha lucha venía protegida por una divergencia ideológica

---

<sup>118</sup> Cfr. LASTRA LASTRA, José Manuel, Derecho sindical, Op. Cit. pp. 56 a 58

entre los socialistas y sindicalistas revolucionarios, cuyo ideario lindaba con el anarquismo.

Es importante hablar ahora del corporativismo, es la defensa de las libertades concretas de los grupos sociales frente al Estado, el fascismo recurrió al sindicato como medio para cumplir su política de orden público y, con la instauración del ordenamiento corporativo en la Ley del 3 de abril de 1926, lo insertó en la organización misma del Estado.

Concluimos que las causas del nacimiento del fascismo en Italia deben buscarse en diversos factores: el escaso arraigo de la democracia en el país, el nacionalismo humillado a pesar de la victoria al no haber obtenido compensaciones territoriales y la crisis económica y social que empujó la burguesía a apoyar el fascismo ante la amenaza de la revolución comunista. Mussolini fundó los *fasci italiani di combattimento*, tratando de aprovechar el descontento social; creó el Partido Nacional Fascista el 23 de marzo de 1919. El fascismo ingresó en la vida de la colectividad italiana y absorbió a los sindicatos, además excluyó a los demás partidos políticos.

El 30 de abril de 1927 se expide la Carta del Trabajo, por lo que se refiere al tema de nuestro interés, en lo referente a la organización sindical o profesional, José Manuel Lastra<sup>119</sup> expone que es considerada como libre, pero únicamente el sindicato legalmente reconocido y sometido al control del Estado, tiene derecho a representar legalmente a toda categoría de patrones o trabajadores. Se encomienda a las asociaciones profesionales garantizar la igualdad jurídica entre los patrones y los trabajadores, mantener la disciplina de la producción y el trabajo. La actividad económica de la Nación sería encuadrada en corporaciones. Se remplaza la antigua idea del parlamentarismo por la del corporativismo, considerando al individuo como parte integrante de un

---

<sup>119</sup> Cfr. Ibidem, p. 60.

grupo económico, pero también a la iniciativa privada como el medio eficaz y útil para el interés de la nación.

Podemos concluir esta etapa, señalando que la consolidación del fascismo en el poder se produjo entre 1922 y 1925 bajo una apariencia puramente formal de democracia y liberalismo. El secuestro y asesinato del diputado socialista Matteotti por los fascistas enfureció a la oposición, que en señal de protesta abandonó el Parlamento. Mussolini asumió el poder ejecutivo y suprimió los partidos políticos y la prensa liberal. Los sindicatos fueron sustituidos por corporaciones de empresarios y trabajadores controlados por el Estado.

Manuel Lastra<sup>120</sup> señala que el Pacto de Roma, el 16 de junio de 1944, se suscribió por De Vittorio, en representación de comunistas; Canevori por socialistas y Partore por demócratas cristianos dio origen a una Confederación General del Trabajo, ésta duró poco y los católicos se separaron en 1948 formando la Confederación Italiana de Sindicatos de Trabajadores. Los socialistas fundaron en 1949 la Unión Italiana del Trabajo. En el año de 1950 algunos partidarios del sindicalismo fascista fundaron la Confederación Italiana de Sindicatos Nacionales de Trabajadores.

Finalmente, sabemos que la Constitución de la República Italiana se promulgó el 27 de diciembre de 1947, entrando en vigor el 1° de enero de 1948, señala en su artículo 18 que los ciudadanos tienen derecho a asociarse libremente, sin autorización; se prohíben las asociaciones secretas y aquellas que persigan finalidades políticas mediante organizaciones de carácter militar.

Siguiendo con lo anterior, nos referiremos a su artículo 39 en donde establece que la organización sindical es libre. No se puede imponer a los sindicatos otra obligación que su registro en oficinas locales o centrales, de

---

<sup>120</sup> Cfr. Ibidem, pp. 61 y 62.

acuerdo a las reglas establecidas por la ley. Para el registro es necesario que los estatutos de los sindicatos impliquen una organización interna de base democrática. Los sindicatos reconocidos tienen personalidad jurídica.

### **2.1.7 Alemania.**

Respecto a Alemania, recordemos que a finales de 1918 la situación ahí era de derrota militar y un desastre económico y social. Era la coyuntura adecuada para intentar la Revolución Socialista. Pero como las fuerzas socialistas no estaban unidas no fueron capaces de entenderse; la abdicación de Guillermo II da paso a la proclamación de la República.

Para el año de 1919 se produce una insurrección armada en Berlín encabezada por los *espartakistas*, pero el gobierno logró aplastar el levantamiento. En las elecciones para la Asamblea Constituyente ningún partido obtuvo la mayoría; los socialdemócratas, el Partido de Centro y los Demócratas formaron la coalición de *Weimer*. Por la Constitución de 1919 Alemania se constituía en una República Federal Parlamentaria.

José Manuel Lastra<sup>121</sup> apunta que en ejecución de la disposición constitucional prevista en el artículo 165, que se refería a que los obreros y empleados estarían representados legalmente por los consejos de empresas, se expidió una Ley Reglamentaria que daría forma y contenido a dichos consejos; las organizaciones patronales devaron protestas mientras que las obreras procuraban aplicarla en forma prudente. El consejo servía de enlace entre los intereses muchas veces encontrados, del capital y del asalariado y era posible regular amistosamente, problemas como despidos, salarios, entre otros.

No olvidemos que la República de *Weimer* descansó siempre en gobiernos de coalición y sobrevivió gracias a la imposibilidad de entendimiento

---

<sup>121</sup> Cfr. LASTRA LASTRA, José Manuel, Derecho sindical, Op. Cit. pp. 89 a 93.

de las fuerzas comunistas nazis. Entre los años 1925 y 1929 vivió años de prosperidad económica basada en la industria moderna.

José Manuel Lastra señala que el Partido Nacional Socialista es la organización burocrática, inicialmente pugnaba por la unión de todos los alemanes en un estado pangermano. Para el año de 1935, la transformación del Estado, en sentido autoritario, se va extendiendo con pasos decisivos, aumentando los poderes de Hitler. Se estableció el servicio militar obligatorio y el servicio obligatorio del trabajo. Por otro lado, los sindicatos dirigidos por Theodore Leipart se manifestaron partidarios de sumisión y mantuvieron una política de abyección frente al poder de Hitler.

El colectivismo del derecho del trabajo (como los consejos de empresa) fue enterrado por la Ley del Trabajo Nacional del 20 de enero de 1934 y la Ley de Ordenamiento de Trabajo en las administraciones y empresas públicas, del 23 de marzo de 1934. Los sindicatos fueron destruidos y desaparecieron las asociaciones profesionales de empleadores. Para dirimir las relaciones laborales se fundaron los Tribunales de Honor.

Termina el nacionalsocialismo y el 8 de mayo de 1949 el Consejo Parlamentario aprobó la Ley Fundamental, entrando en vigor el 23 de mayo de 1949. El derecho de asociación profesional incluyó tanto a los trabajadores como a los empleadores como lo establece el artículo 9.3 de la Ley Fundamental de Bonn, cuyas bases descansan en el derecho fundamental de la libertad de coalición, la cual rige para todas las profesiones.

Climént Beltrán<sup>122</sup> apunta que para 1973 la Confederación de Sindicatos Alemanes, en la Alemania Federal, tenía una tasa de sindicalizados del 33% de la población, agrupaba a 16 sindicatos de industria. Creó una banca propia con sede en Frankfort, que ocupaba el cuarto lugar en la banca alemana.

---

<sup>122</sup> Cfr. CLIMÉNT BELTRÁN, Juan B. Derecho sindical, Op. Cit. p. 152.

Finalmente, podemos concluir que el nazismo es la versión alemana del fascismo, al crearse el Partido Nacional Socialista de los Obreros Alemanes se elaboró un programa donde aparecían ya los rasgos fundamentales de la doctrina nazi. El ascenso del nazismo al poder se debió a los efectos de la crisis de 1929 que había creado un descontrol social. Hitler obtiene plenos poderes para legislar por decreto, desaparecieron los partidos políticos, la estructura estatal se convirtió en unitaria y centralizada y los sindicatos dieron paso a las corporaciones controladas por el Estado.

### **2.1.8 España.**

Podemos comenzar señalando que se da una apertura social con la promulgación de las Cortes de Cádiz en el año de 1813, ya que gracias a ello se da la aniquilación a las trabas gremiales al declarar libre la actividad industrial.

Antonio Ojeda Avilés<sup>123</sup> apunta que al abrigo de la Ley de Asociaciones surge en 1888 la Unión General de Trabajadores, coincidiendo con la Exposición Universal de Barcelona; la primera central de carácter sindicalista surgida a nivel estatal. En 1906 se alcanza en Barcelona, bajo las ideas del sindicalismo revolucionario francés, un pacto de ayuda mutua entre los sindicatos, de donde surge Solidaridad Obrera, se extiende después como Solidaridad Obrera de Cataluña, para ampliarse finalmente como Confederación Nacional del Trabajo.

La Primera Guerra Mundial brinda a los empresarios españoles una ocasión de esparcimiento y de abrir mercados internacionales, en un tiempo que los países industrializados habían abandonado sus exportaciones y precisaban incluso de fuertes importaciones. Por lo que empiezan a subir los

---

<sup>123</sup> Cfr. OJEDA AVILÉS, Antonio, Derecho sindical, séptima edición, Tecnos, España 1995, pp.113 a 122.

precios por el alza de las mercancías y ello conlleva a tener problemas con los salarios. Se firma el primer pacto de unidad de acción entre UGT y CNT para la huelga general en todo el país, comenzando el 13 de agosto de 1917 y finaliza el 31 de agosto.

Al celebrarse las elecciones parlamentarias en 1931 con la mayoría republicano-socialista, Largo Caballero, al frente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, patrocinaría importante actividad legislativa: Ley de Jurados Mixtos, Ley de Términos Municipales para evitar la discriminación en el empleo y el esquirolaje, Ley de Laboreo Forzoso para generar puestos de trabajo en las fincas descuidadas.

En 1938 el Fuero del Trabajo trazó las bases para el retorno de los gremios, nos encontramos ante el sindicato vertical, corporación de derecho público e instrumento al servicio del estado, con principios fundamentales de unidad, totalidad, jerarquía y verticalidad, forman parte de estos sindicatos los trabajadores y empresarios por incorporación y adscripción automática.

En 1960 da fe de vida la Unión Sindical Obrera, formada por trabajadores católicos descontentos por la dictadura. En los años sesenta se crea la Alianza Sindical en el país Vasco, y para los años setentas significa la explosión del sindicalismo, el dictador está decrepito y sufre las mofas populares, por lo que la dictadura va perdiendo su autoridad ominosa.

Finalmente, como es conocido, el 29 de diciembre de 1978 se publica la Constitución Española y en su artículo 28 se establece que todos tienen derecho a sindicarse libremente, la libertad sindical comprende el derecho a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, así como el de los sindicatos a formar confederaciones y organizaciones sindicales internas o afiliarse a las mismas. Nadie podrá ser obligado a afiliarse a un sindicato.

## 2.2 Antecedentes nacionales del sindicato.

En este apartado estudiaremos los antecedentes nacionales del sindicato, con el propósito de conocer como surgieron los sindicatos en México, así como su desarrollo, ya que si conocemos su pasado, ello permitirá entender a los sindicatos actuales, pues éstos son el resultado del proceso histórico, así como también ayudará para planear la vida de las sindicatos futuros.

### 2.2.1 Evolución del movimiento sindical en México.

Francisco Zapata<sup>124</sup> señala que el sindicalismo mexicano se encuentra vinculado con el desarrollo económico que experimentó México a partir del régimen porfirista (1864-1910). En la minería y en la industria textil, los trabajadores comenzaron un proceso de organización que después asumirían los ferroviarios, petroleros y tranviarios.

A finales del siglo XIX y principios del XX, México ya contaba con sindicatos que lograron controlar las políticas represivas del régimen porfirista. Hasta el estallido de la Revolución de 1910, la formación del sindicalismo estuvo estrechamente ligada a la dinámica económica del régimen porfirista. Los trabajadores organizados de la minería, sector textil, ferroviario, tranviario y petrolero se encontraron sin más opción que luchar por sus derechos utilizando la violencia.

Manuel Lastra<sup>125</sup> menciona que el 5 de marzo de 1876 se fundó la Confederación de Asociaciones de Trabajadores de los Estados Unidos Mexicanos, que consiguió el fortalecimiento del principio de unión de los trabajadores, constituyéndose después en la Orden Suprema de Empleados Ferrocarrileros Mexicanos. En Cananea se fundó la Unión Liberal Humanidad y,

---

<sup>124</sup> Cfr. ZAPATA, Francisco, Autonomía y subordinación en el sindicalismo latinoamericano, Fondo de Cultura Económica, México, 1993, p. 129.

<sup>125</sup> Cfr. LASTRA LASTRA, José Manuel, Derecho sindical, Op. Cit. p. 188.

en Orizaba, el Gran Círculo de Obreros libres. En 1911 se constituyó la Confederación Tipográfica de México y en 1912 se funda el Departamento del Trabajo y se estableció la Casa del Obrero Mundial, bajo una influencia anarquista y con presencia de artesanos de la ciudad de México y con ello quedó asegurada la representación de los trabajadores en el proceso revolucionario.

Es importante recordar que en la economía, la inversión de capitales extranjeros que tuvo lugar durante el Porfiriato solo favorecía a los países inversionistas y se crea una dependencia económica del país. Se fueron acumulando violaciones a las garantías individuales, así como atentados a la democracia, por lo que todo ello creó alta tensión social y política. También recordemos que durante el Porfiriato las huelgas y rebeliones tanto obreras como campesinas, fueron sofocadas mediante la violencia.

La industrialización había propiciado la creación de una clase obrera que percibía salarios muy bajos, laboraba en condiciones poco seguras y largas jornadas de trabajo sin tener legislación que la respaldara.

### **2.2.2 Artesanos de la época precolombina.**

En este inciso nos referiremos a que aún no existían las asociaciones, sin embargo antes de referirnos a la siguiente etapa de la historia es necesario referirnos a la etapa precolombina por seguir una secuencia.

Climént Beltrán<sup>126</sup> apunta que prevalecían los artesanos que se distinguían en el arte lapidario, la platería y textiles; quienes tenían el mismo oficio conservaban una relación entre sí, aclarando que no era asociación de trabajadores, por ejemplo los plateros, los pintores y escultores, por lo que se generaba una cierta semejanza en el trabajo, pero sin llegar a una asociación.

---

<sup>126</sup> Cfr. CLIMÉNT BELTRÁN, Juan B. Derecho sindical, Op. Cit. p. 40.

Las comunidades indígenas ofrecían una variada división en las ocupaciones, el derecho se basaba en las costumbres, los contratos eran verbales y el contrato del trabajo era cuando se alquilaba gente para prestar algún servicio o para trasladar la mercadería. Las mujeres a veces se dedicaban a los oficios como hilanderas, tejedoras, costureras y cocineras.

### **2.2.3 Los gremios en el México virreinal.**

Como sucedió en casi todas las Colonias Americanas, el gobierno peninsular trató de evitar la competencia en las exportaciones e importaciones mediante la imposición de medidas que restringían el comercio en la Colonia, limitándolo al tráfico con España. El monopolio comercial que la Península impuso a la Colonia paralizó gravemente el desarrollo económico de esta última.

Climén Beltrán<sup>127</sup> señala que en el México Virreinal la organización del trabajo se originaba en los gremios que eran instrumentos del Estado español al servicio de la economía española, y por otra parte nacieron las ordenanzas de obrajes, era una especie de pequeño taller en donde se elaboraban materias primas para exportar a España, con el fin de que sirviesen para las manufacturas españolas o para las necesidades directas de la Nueva España.

En el México Virreinal, los gremios fueron organizaciones del trabajo subordinadas a los intereses de la metrópoli, de manera que el trabajo se reglamentaba a fin de que solo se produjera aquello que conviniera al Estado Español.

---

<sup>127</sup> Cfr. *Ibidem*, pp. 41 y 42.

José Manuel Lastra<sup>128</sup> señala que en la Nueva España, las corporaciones de oficios estuvieron regidas por las Ordenanzas de los gremios, éstas se utilizaron para controlar mejor la esclavitud de los hombres.

Los gremios tuvieron una jerarquía que dividida a los trabajadores en aprendices, oficiales y maestros. Esta estratificación era profesional, se fundaba en la pluralidad de conocimientos, habilidades y experiencia de cada grupo, así como social, dado que determinaba un lugar en el proceso de producción.

Por otro lado, en lo que se refiere a la anulación de los gremios, en España y Nueva España, fue distinto lo que ocurrió en los países europeos industrializados a lo que sucedió en los países hispanos, ya que en vez de evolucionar hacia la manufactura, la mayor parte de los propietarios de los talleres gremiales recurrió al trabajo independiente y subordinado.

#### **2.2.4 Artículo 123 constitucional.**

En el año 1916 Carranza convoca a un congreso constituyente con el fin de dar por terminada la lucha armada e indicar el triunfo de la revolución. La convocatoria se hizo en septiembre y el congreso inició formalmente sus trabajos el 1° de diciembre de 1916 y terminó el 30 de enero de 1917.

Roberto Charis Gómez<sup>129</sup> señala que en la sesión inaugural Carranza hizo llegar su proyecto de Constitución, elaborado por José Natividad Macías y Luis Manuel Rojas, colaborando Félix F. Palavicini y Alfonso Cravioto.

---

<sup>128</sup> Cfr. LASTRA LASTRA, José Manuel, Derecho sindical, Op. Cit. p. 129.

<sup>129</sup> Cfr. CHARIS GÓMEZ, Roberto, Reflexiones jurídico laborales, Porrúa, México 2000, pp. 59 a 61.

Al entrar en discusión el artículo 5° del proyecto de Carranza, se polemizó sobre las partes de una constitución, haciendo mención que son dos: una parte dogmática y otra orgánica, motivo por el cual un grupo se negó a considerar el contenido social al que aspiraba una segunda fracción. Lo que origino la presentación de tres proyectos. En la discusión del tercer proyecto, los diputados Héctor Victoria, Heriberto Jara, Froylán C. Manjarrez, Alfonso Cravioto y Luis Hernández Martínez intervinieron defendiendo los derechos del trabajador.

Se propicia una propuesta que consiste en la creación de un artículo especial que se refiriera a los derechos de los trabajadores, fue admitida por la Asamblea y se eligió a Natividad Macías, Pastor Rouaix, Lugo y Ríos como facultados de redactar dicho proyecto.

Finalmente el proyecto se presenta, es discutido y aprobado como el artículo 123, ubicándolo en el Título Sexto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, bajo la denominación: del trabajo y de la previsión social. El contenido del artículo antes referido, entre otros temas, contempla a los sindicatos, asociaciones, jornada de trabajo, trabajo de mujeres, de menores, salarios, utilidades, pago por tiempo extraordinario, protección contra accidentes y enfermedades de trabajo, huelgas, contratos individuales y colectivos, jurisdicción laboral.

### **2.2.5 Las modernas organizaciones obreras en México.**

Posterior al Congreso Constituyente de 1917, que consagró las garantías sociales, comienza la idea de organizar el trabajo. José Manuel Lastra<sup>130</sup> menciona que el primero de mayo de 1918 se fundó la Confederación Regional Obrera Mexicana, la cual representa el triunfo del reformismo en el

---

<sup>130</sup> Cfr. LASTRA LASTRA, José Manuel, Derecho sindical, Op. Cit. pp. 189 a 225.

movimiento obrero de México, tuvo vínculos con la *American Federation of Labor*, dirigida por Samuel Gompers, éste tenía conocimientos del Movimiento Obrero Panamericano de 1883, su intrusión en el Movimiento Obrero Mexicano venía dándose desde la época porfirista, se indicaba que estuvo protestando por las actitudes de Carranza, ya que consideraba que convertía las huelgas en delito.

La integración de la CROM a la Federación Americana del Trabajo fue reprochada por los sectores más radicalizados del Movimiento Obrero Mexicano, desarticula la relación del sindicalismo mexicano con otras organizaciones internacionales del mismo carácter e incita a un alejamiento que se acentuará hasta hacer desaparecer las ideas anarcosindicalistas.

En 1925, el Partido Nacional Agrarista y el Partido Laboralista, conciliaron intereses y trabajaron juntos en aparente amistad, después del ascenso del sector obrero al poder, con Calles todo cambió, hubo pugna entre ellos. Por un lado los líderes agraristas solicitaban que la CROM se restringiera en sus tareas de acción social con los campesinos a los trabajadores agrícolas de las haciendas y dejar los ejidos al Partido Agrarista; el partido Laboralista se retiró del bloque radical en la Cámara de Diputados que había estado compuesta por laboristas, agraristas e independientes.

Para 1928, tres senadores, ocho diputados y tres regidores de la Ciudad de México publicaron un manifiesto en el que expresaban que abandonaban el Partido Laboralista porque se entendían con Obregón, a la muerte de éste (17 de julio de 1928) se apresura la liquidación de la CROM y el Partido Laboralista. La fundación del Partido Nacional Revolucionario y la expedición de la Ley Federal en 1931, concluiría por transformar las relaciones obrero-patronales y los vínculos entre las organizaciones obreras del Estado.

La Confederación General de Trabajadores es una expresión de la corriente anarcosindicalista, nace como respuesta del movimiento obrero en contra de la legitimación de las organizaciones de trabajadores ante el Estado.

El anarcosindicalismo traza una estructura económica fundada en el sindicato, el cual alcanzará la reorganización de la sociedad; se vale de acciones directas y revolucionarias que producen a la huelga general, en la que se consolidará la Revolución Social. Un grupo de militantes inconformes con la CROM se unieron a la CGT e instauraron la Federación Sindical de Trabajadores del Distrito Federal.

Para el año de 1920, se crea el Secretariado Social Mexicano, producto de sus labores en el sector obrero, fue la Confederación Nacional Católica del Trabajo, con el conflicto religioso de 1926-1929 hizo decrecer el Movimiento Obrero Católico; las cuentas de ahorro depositadas en instituciones de crédito fueron confiscadas y todo el peso de la maquinaria oficial ayudado por la CROM fue arrojado contra las diversas ramas del Secretariado Social Mexicano.

La Confederación General de Obreros y Campesinos de México fue otro intento de unificación del sector laboral, dirigida por Lombardo Toledano, marcó un momento definitivo en la unificación del proletariado mexicano. En el año de 1935 se da la formación del Comité Nacional de Defensa Proletaria.

Posteriormente se crea la Confederación de Trabajadores de México que adopta como doctrina la lucha de clases, teniendo como lema: por una sociedad sin clases. En el año de 1938, posterior a la expropiación petrolera, se celebró la Convención Constituyente del Partido de la Revolución Mexicana, conformado por el sector obrero, campesino, popular y militar. En el sector obrero estaba la CTM, CROM, CGT, Sindicato Mexicano de Electricistas,

entre otros. En 1947 la CTM sufre un cambio de renovación total, pondera la unidad nacional, por lo que cambia su lema por el de la emancipación de México.

La Unión de Obreros y Campesinos de México se crea en mayo de 1949, tuvo como afiliados a los petroleros y mineros, sin embargo, el sindicato petrolero tuvo inconformidades, debido a que el comité ejecutivo aceptó un aumento salarial del 20% y ellos pedían el 30%, por lo que se rompió la unidad de los trabajadores petroleros.

El Bloque de Unidad Obrera se integró por la CTM, CROIM, CGT, así como sindicatos de industrias de la República Mexicana, por ejemplo, los ferrocarrileros, electricistas y petroleros; se creó en 1955. Actuó como extensión de la CTM, apoyando las políticas del régimen presidencial de Adolfo Ruiz Cortines. En 1960 se crea la Central Nacional de Trabajadores en oposición al BUO, sin embargo, ambas desaparecen en el año de 1966.

Se crea el Congreso del Trabajo (1966), es un intento de organización promovida por el gobierno con el fin de mantener el control del movimiento obrero; respeta la autonomía de acción de cada sindicato, aunque establece un programa general de acción para todos sus integrantes, cuyo contenido debe respetarse por encima de los programas individuales. Tiene como lema la unidad y justicia social, contribuyó a reforzar el modelo capitalista mexicano.

El Frente Auténtico del Trabajo ejerce una crítica del sindicalismo mediatizado y suele poner de manifiesto las deficiencias del sistema político y la necesidad de devolver a los trabajadores su poder adquisitivo. Algo significativo en la práctica es la importancia que se da a la información de sus miembros en los aspectos jurídico, sindical y político.

La Unidad Obrera Independiente se constituyó en 1972, con la finalidad de tener una organización disciplinada de los trabajadores, manejada por ellos mismos. La UOI es considerada como uno de los organismos sindicales dentro de los sindicatos independientes, dado que agrupó a los sindicatos independientes como Diesel Nacional, Nissan, Sindicato Nacional de Trabajadores de Aviación, Across, entre otros. Por lo que corresponde a la independencia política con respecto a los partidos, no obliga a sus agremiados a estar afiliados a ninguno, sus miembros tienen una orientación ideológica reformista-burguesa, pero no comunista.

Observamos que posterior a la creación de la Constitución de 1917, la clase trabajadora comienza a unirse para trabajar juntos, manifiestan sus inquietudes, comienzan a organizar a la industria, por lo que empiezan a surgir las organizaciones obreras; sin embargo, aún existen inconformidades y eso hace que algunas organizaciones cambien o se extingan.

### **2.2.6 La huelga de Cananea y sus impactos en el constituyente de 1917.**

La huelga de Cananea se originó bajo los principios del Partido Liberal Mexicano, en esta época se vivía una explotación hacia la clase obrera, motivo por el cual se dan las manifestaciones de inconformidad. En Cananea se forma la Unión Liberal Humanidad y el 1° de junio de ese mismo año estalla la huelga.

Roberto Charis Gómez<sup>131</sup> apunta que la formulación del programa del Partido Liberal Mexicano comprende diversos aspectos, entre ellos agrarios, políticos, sociales y laborales, en el apartado de capital y trabajo se sostiene, entre otros, establecer un máximo de ocho horas de trabajo y salario mínimo, prohibir el empleo a menores de catorce años, obligar a patrones al pago de

---

<sup>131</sup> Cfr. CHARIS GÓMEZ, Roberto, Reflexiones jurídico laborales, Op. Cit. p. 21.

indemnización por accidentes y enfermedades de trabajo, declarar nulas las deudas que tenían los jornaleros de campo, hacer obligatorio el descanso dominical, prohibir y castigar que se impongan multas a los trabajadores o se les hagan descuentos de su jornal o se retarde el pago de la raya.

Ciro Cardoso<sup>132</sup> señala que en septiembre de 1905 se constituye la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano, y convoca a las poblaciones a constituir agrupaciones secretas que estarán en comunicación con la junta.

En Cananea, el 16 de enero de 1906 se da el discurso inaugural de la Unión Liberal Humanidad, discurso a cargo de Esteban Baca Calderón, expuso los problemas de los obreros, señaló que la clase humilde se tenía que unir para reclamar justicia en el pago por su trabajo.

En el caso de Cananea, los militantes magonistas unieron esfuerzos al señalar a los trabajadores mexicanos las condiciones de discriminación que les eran impuestas por Greene (éste fue quien compró el grupo de minas cananeas) y asociados, ya que existían diferencias salariales, mientras los mexicanos recibían por jornada laboral de 10 o más horas diarias 3.50 pesos mexicanos, los extranjeros obtenían 5.00 dólares. La Ley Marcial se instauró en aquella población minera, consistía en que aquella persona que se encontrara en la calle de Cananea sería aprehendida.

Los miembros de la Unión Liberal organizada por Diéguez, tendrían una junta para preparar la manera en que se llevaría a cabo una huelga, si la empresa no accediese a sus demandas; sin embargo, los miembros del comité de huelga, entre los que se encontraban Diéguez y Baca Calderón, recibieron un no rotundo a sus peticiones, por lo que los ánimos de la

---

<sup>132</sup> Cfr. CARDOSO, Ciro F. S., et al. La clase obrera en la historia de México, sexta edición, Siglo veintiuno editores, México, 1996, pp.115 a 136.

clase obrera se encontraban al rojo vivo, después de que estuvieron informados de la respuesta a sus peticiones, era el 1° de junio de 1906, cuando se suspenden labores y comienza la huelga.

Podemos observar que si hubieran accedido a satisfacer sus peticiones, los representantes de Greene y del estado porfirista, hubiese sido un triunfo para los líderes de la Junta del Partido Liberal Mexicano; sin embargo, los trabajadores fueron reprimidos por las fuerzas gubernamentales nacionales y extranjeras, finalmente los dirigentes de la huelga fueron condenados a prisión.

Nos damos cuenta que en este movimiento se fracasó, pero por otro lado, cuando se da la Revolución Mexicana da lugar a que se libere a los prisioneros; los mexicanos cobran confianza y los acepta para que sean ellos quienes los representen en el constituyente de 1916-17, particularmente lo hicieron con Manuel Diéguez y Esteban Baca Calderón; volviendo éstos a manifestar sus inquietudes e inconformidades, apoyados por otros como Cravioto, Mújica y Jara, y así lograron garantizar constitucionalmente los derechos de los trabajadores.

### **2.2.7 La huelga de Río Blanco y su trascendencia en el derecho laboral mexicano.**

Cardoso<sup>133</sup> señala que el 1° de abril de 1906 se constituye el Gran Círculo Obreros Libres de Río Blanco, en esta ocasión ganó la parte moderada integrada por Rumbia y Ávila, se aceptaba luchar por la implantación de la jornada de ocho horas de trabajo y mejorar los salarios.

---

<sup>133</sup> Cfr. CARDOSO, Ciro F. S., et al. La clase obrera en la historia de México, Op. Cit. pp 143 a 178.

Posterior al suicidio de Ávila, es sustituido por José Neira y señaló que en caso de dificultades con las empresas, irían a huelga y si con ésta no se consigue nada recurrirían a la dinamita y a la revolución.

Pero después, la presidencia del GCOL de Río Blanco quedó en manos de José Morales, quien inició una política de reorganización del Movimiento Obrero Orizabeño, es decir de colaboracionismo total con los representantes del Estado Porfirista. Morales le pidió a Díaz el reconocimiento para el nuevo Gran Círculo, exento de cualquier fin político. Por otro lado, el acercamiento de Díaz al problema obrero, a través del líder Morales, hacía despertar entre los trabajadores, la esperanza del cambio ejecutado desde arriba.

Posteriormente, Samuel A. Ramírez fue nombrado presidente del Gran Círculo, en sustitución de Morales, mientras en Puebla y Tlaxcala se creaba una sociedad patronal que se denominaba Centro Industrial Mexicano, con el fin de poner un Reglamento Obrero, dicho reglamento prohibía recibir visitas en casa de los obreros, leer periódico, aceptar sin reserva descuentos en sus salarios para fiestas cívicas o religiosas. Los trabajadores deciden no acatar el Reglamento y acuerdan declararse en huelga el 4 de diciembre de 1906.

Pero para el 24 de diciembre aparece un letrero en la puerta principal de casi todas las fábricas textiles de México, en donde se podía leer que se suspendían las labores, esto porque se decretó un paro patronal.

El 3 de enero de 1907, Díaz dio lectura al laudo presidencial, en éste se decía que el día 7 de enero del año en mención se abrirían las fábricas, los trabajadores debían sujetarse a los reglamentos vigentes al momento de clausurarse o los que se hayan dictado después, además quedaban prohibidas las huelgas.

Charis Gómez<sup>134</sup> reseña que el día 7 de enero de 1907 los obreros de Río Blanco se reunieron enfrente del centro de trabajo y de la tienda de raya y se negaron a laborar, por lo que los dependientes empezaron a disparar y esto provocó un gran enojo en la clase obrera, por lo que comenzaron a saquear las tiendas de raya.

Finalmente llegaron las tropas del 13° batallón, de la capital llegó el General Rosalino Martínez, de Jalapa también llegaron fuerzas militares; trayendo como consecuencia la ejecución de los dirigentes obreros y dejando varios muertos.

Desde ese entonces la clase obrera tenía aspiraciones y por ello dieron la vida los obreros de Río Blanco al igual que los de Carranza, hoy podemos ver que en el artículo 123 constitucional se encuentran plasmadas varias de sus aspiraciones, como lo es la duración de la jornada de trabajo, salarios; toda empresa agrícola, industrial minera o de cualquier otra clase de trabajo, estar obligada según lo determine la ley reglamentaria, a proporcionar habitaciones cómodas e higiénicas, etc.

### **2.2.8 La huelga general de 1916.**

Charis Gómez<sup>135</sup> señala que siendo Madero presidente, integró a su gabinete a Victoriano Huerta, sin embargo, éste planeó y ejecutó el secuestro y asesinato del presidente, el 22 de febrero de 1913, siendo censurada por la opinión pública y por líderes revolucionarios, entre ellos Venustiano Carranza, éste desconoció el gobierno y encabezó una lucha con apoyo de fuerzas políticas y sociales, entre ellos los trabajadores.

---

<sup>134</sup> Cfr. CHARIS GÓMEZ, Roberto, Reflexiones jurídico laborales, Op. Cit. pp. 26 y 27.

<sup>135</sup> Cfr. Ibidem, pp. 30 a 32.

El 17 de febrero de 1915 se suscribió el Pacto entre la Casa Obrero Mundial y el Ejército Constitucionalista, los trabajadores se incorporaron como batallones rojos, en número de seis. El primero formado por obreros de la Fábrica Nacional de Armas, enviado a San Luis Potosí, la dos, por trabajadores de la Federación de Obreros y Empleados de la Compañía de Tranvías de la Ciudad de México y otros sindicatos, destacados en Veracruz; el tres y cuatro integrado por trabajadores de los sindicatos de obreros textiles, ebanistas, albañiles, pintores, sastres y conductores de carruajes de alquiler, incorporados al ejército del noroeste , bajo el mando de Obregón; finalmente, la cinco y seis con los sindicatos de albañiles, impresores, mecánicos y metalúrgicos.

Los obreros pedían aumentos salariales a las múltiples empresas, al no recibir respuesta alguna que fuesen favorables a sus peticiones, se apoyaron en la huelga, por lo que la Federación de Sindicatos del Distrito Federal y la Confederación del Trabajo de la Región Mexicana, entre otros, bajo la dirección de la Casa Obrero Mundial, planearon una huelga general, que provocó entre otros efectos dejar sin luz a la Ciudad de México durante ciertos días.

El movimiento comenzó el 19 de enero de 1916, posteriormente se dio a conocer un manifiesto a la nación por parte del General Pablo González, se reprobaba la actitud de los obreros, resaltando que las peticiones de los obreros cada vez eran más, que las huelgas se multiplicaban y que la revolución no era patrimonio de un solo grupo. Finalmente, este conflicto como los anteriores termina con la detención de los líderes sindicales que fueron puestos a disposición del tribunal militar y más tarde liberados. A pesar del fracaso de la huelga, las fuerzas sociales obligaron a convocar a un Congreso Constituyente.

### 2.2.9 Los derechos sociales.

Nuestra Constitución, promulgada el 5 de febrero de 1917, recogió las causas por las que se había luchado durante la Revolución. Los derechos sociales señalan las obligaciones del Estado frente a la sociedad, sobre todo con los grupos de personas que necesitan protección adicional: los campesinos, los trabajadores, los pueblos indígenas, la familia y los niños.

Trueba Urbina<sup>136</sup> señala que al reconocer los derechos individuales del hombre es el primer progreso de la libertad, los derechos fundamentales de la vida, el pensamiento, la igualdad, el trabajo y seguridad jurídica, establecen la esfera de acción libre e igual para todos.

La declaración de derechos sociales en la Constitución de 1917 establece las bases de una nueva teoría constitucional, cuando revolucionariamente reconoce las declaraciones de derechos sociales del obrero y del campesino, como decisiones políticas primordiales del pueblo mexicano. Los moldes tradicionales son desquebrajados por la explosión de las fuerzas sociales sometidas durante la larga dictadura de Díaz; y de este modo, el cambio social ocurrido en el país opera en el orden jurídico un progreso de la más alta importancia, las constituciones que organizaban el régimen individualista y liberal burgués del siglo XIX acceden el paso a las constituciones del siglo XX, que se presentan a garantizar las libertades del hombre, en una nueva idea de la vida social, frente a las fuerzas ciegas de la economía.

---

<sup>136</sup> Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto, Derecho social mexicano, Op. Cit. pp. 5 y 120.

### **2.2.10 Reconocimiento constitucional de los derechos laborales en México.**

La Constitución es la respuesta sólida a las diversas acciones de injusticias que se dieron durante el porfiriato, en perjuicio de la clase trabajadora, por lo que ahora podemos darnos cuenta que el reconocimiento constitucional de los derechos laborales lo encontramos en el artículo 123 constitucional, al establecer éste que toda persona tiene derecho al trabajo, promoviéndose la creación de empleos y la organización social para el trabajo. Por otro lado, el tema de nuestro interés son los sindicatos y es aquí en donde se da el reconocimiento a que los obreros tienen derecho a coaligarse en defensa de sus respectivos intereses.

Sin embargo, todo el artículo en mención fue un cambio para México y puso el ejemplo al mundo entero de lo que representan los derechos y las garantías sociales. Ahora, por ejemplo, el trabajo debe desarrollarse en una jornada máxima de 8 horas, con excepciones bien claras y protegidas; no puede contratarse a menores de 14 años; hay un descanso de un día por cada seis de trabajo; se protege a las mujeres embarazadas; habrá salarios mínimos que permitan tener una vida digna al trabajador; se reconoce igualdad salarial para trabajos iguales, se estableció el derecho de los trabajadores a la participación en las utilidades de la empresa; por otro lado, en nuestros días los derechos laborales muchas de las veces no son respetados y eso conlleva a que la clase obrera se encuentre desprotegida y el cambio que un día se dio en México ahora se vea solo como historia.

### **CAPITULO III**

## **MARCO JURÍDICO DE LOS SINDICATOS EN MÉXICO**

En el presente capítulo estudiaremos el marco jurídico de los sindicatos en México, ya que es necesario conocer la forma en que los sindicatos se constituyen, como funcionan, como se desarrollan y su estructura, con el propósito de entender como se utiliza todo lo anterior en la actualidad y así estar en condiciones óptimas para proponer los cambios que deben adoptarse para un mejor funcionamiento.

En este capítulo haremos referencia primero a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos del 5 de febrero de 1917, apartados A y B, con la finalidad de llevar un orden jerárquico; por lo que posteriormente estudiaremos las leyes reglamentarias del artículo 123 constitucional, siendo éstas la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del apartado A y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B. Posteriormente el convenio, declaración y convención que establecen lo relacionado con los sindicatos, de conformidad con el artículo 133 de nuestra Carta Magna.

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

El primer tema de nuestro estudio es la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (en adelante CPEUM), por lo que comenzaremos por señalar que la Constitución es la Carta Magna, es el orden jurídico que organiza al Estado, determina la forma de su gobierno y la organización de los Poderes de la Unión y establece los derechos y obligaciones de los ciudadanos y sus gobernantes.

José Dávalos considera que “desde que se forjó el derecho del trabajo en México, como una consecuencia social del Constituyente de 1916-1917, al aplicarse en las fábricas, fue adquiriendo caracteres que le dieron una

naturaleza propia y la capacidad de adoptar los cambios que requieran las necesidades de los hombres y las nuevas realidades que afronte el país”.<sup>137</sup>

La CPEUM, promulgada el cinco de febrero de 1917, recoge las propuestas sociales surgidas del movimiento revolucionario como lo señalamos en el capítulo anterior, dichas propuestas se llevaron al rango de preceptos constitucionales. Dichos preceptos son considerados de contenido social y para nuestro tema en análisis es importante mencionar al artículo 123, sin olvidarnos del artículo 9º, los dos de la Ley Fundamental.

En el mismo sentido, Remolina Roqueñi<sup>138</sup> considera que la Constitución Mexicana de 1917 es el primer documento jurídico político que exalta a la categoría de norma constitucional los derechos de los trabajadores; respuesta a la injusticia que por décadas los había abatido. Señala que el artículo 123 de la constitución significó un paso más en la teoría jurídica, la clasificación del derecho en público y privado se enriquece con la concepción del derecho social.

Nuestra Carta Magna se integra por 136 artículos, estos se componen a su vez por nueve títulos. Como lo mencionamos anteriormente el artículo 123 es de nuestro interés, el artículo en mención lo localizamos en el título sexto que es llamado “Del Trabajo y de la Previsión Social”.

El artículo 123 de la CPEUM se refiere al trabajo y para ello establece un derecho muy importante para el ser humano, para la clase trabajadora; el artículo antes citado establece que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; además señala que se promoverá la creación de empleos y la organización social para el trabajo conforme a la ley. También

---

<sup>137</sup> DÁVALOS, José, Un nuevo artículo 123 sin apartados, tercera edición, Porrúa, México, 1998, p. 35.

<sup>138</sup> Cfr. REMOLINA Roqueñi, Felipe, El artículo 123 constitucional, Instituto mexicano del seguro social, México, 2000, pp. 69 y 71.

se establece que será el Congreso de la Unión quien debe expedir leyes sobre trabajo.

Existen en el artículo 123 constitucional dos apartados el primero es el apartado "A", éste se refiere a los obreros, jornaleros, empleados domésticos y artesanos.

El artículo 123 constitucional establece la duración de la jornada de trabajo, prohíbe la utilización del trabajo para los menores de catorce años; señala que se disfrutará de por lo menos un día de descanso por cada seis laborados; protege a las mujeres durante el embarazo. Establece lo relacionado con los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores, así como la manera de pagarlos. Considera que los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de la empresa, de lo anterior podemos considerar que el artículo antes citado establece derechos para los trabajadores.

Siguiendo con nuestro estudio del citado artículo, podemos decir que también establece obligaciones, al considerar que la empresa agrícola, industrial, minera o cualquier otra clase de trabajo están obligadas a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Las empresas serán responsables de los accidentes de trabajo, por otra parte el patrón está obligado a observar los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento y adoptará las medidas correspondientes para prevenir accidentes.

También establece el reconocimiento a un derecho que tienen tanto los obreros como los patronos, esto es, el derecho a la huelga y a los paros, además señala cuando serán lícitas éstas últimas; y se reconoce el derecho a formar sindicatos.

Por otro lado, establece que las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a decisión de la Junta de Conciliación y

Arbitraje. Se ordena la indemnización cuando un trabajador es despedido sin justificación; se protege el patrimonio de la familia del trabajador, señala lo que comprende a la Ley del Seguro Social.

Finalmente, se considera que la aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones y señala la competencia exclusiva de las autoridades federales, enlistando las ramas industriales y servicios, así como las empresas.

Mientras que el segundo apartado es el “B”, en este se consideran a las relaciones entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores.

De igual manera se establece la duración de jornada de trabajo, salarios, derecho de escalafón, los conflictos se someterán a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, etc. En este apartado podemos decir que regula la actividad de los servidores públicos.

Entrando a nuestro tema de estudio, sin olvidarnos que son los sindicatos los que nos interesan, existe el derecho a coaligarse. Al respecto la fracción XVI del apartado A establece que:

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

La fracción X, del artículo 123 constitucional en su apartado B, señala: “Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes”.

En las fracciones antes mencionadas podemos observar que en materia de trabajo se tiene un derecho, esto es, pueden coaligarse para defender sus propios intereses los trabajadores.

La fracción XVI señala que no solo los trabajadores pueden coaligarse sino también los empresarios, sin embargo en la actualidad el que más se encuentra a la orden del día es el de los trabajadores, materia de nuestro tema de análisis.

En la CPEUM comentada y concordada<sup>139</sup> se lee que el trabajador que se sindicaba deja de ser un hombre aislado, desamparado ante quien le paga y lo manda. Congregado con sus camaradas, con sus semejantes, se instruye a defender su profesión u oficio y, junto con ella, sus derechos.

Sin embargo, no es el único artículo de la CPEUM donde podemos encontrar a la asociación, ya que tenemos el artículo 9° de la carta magna, que se encuentra ubicado en el título primero, capítulo I, denominado “De las Garantías Individuales”, en donde se establece que no se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito.

En el artículo antes citado observamos que podemos asociarnos siempre y cuando se tenga un fin permitido conforme a la ley.

Asimismo, “el artículo 9°. –que no ha sido reformado desde su adopción en 1917- establece tanto el derecho a la libertad de asociación como a la de reunión. Por libertad de asociación se entiende el derecho humano de asociarse libremente con otras personas con cualquier objeto lícito, esto es, para la consecución de ciertos fines que no sean contrarios a las buenas costumbres o a las normas de orden público, como la realización de

---

<sup>139</sup> Cfr. INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS, Constitución política de los estados unidos mexicanos comentada y concordada, tomo V, decimoquinta edición, Porrúa, México, 2000, p. 31.

determinadas actividades o a la protección de sus intereses comunes; por su parte, la libertad de reunión alude al derecho humano de reunirse o congregarse con sus semejantes para cualquier objeto lícito y de manera pacífica”.

Además señala “en cuanto al derecho de libre sindicación, en tanto derecho público fundamental de todo ser humano individualmente considerado, éste se encuentra igualmente protegido por el artículo 9° constitucional”.<sup>140</sup>

Como consecuencia, podemos decir que efectivamente se tiene el derecho a formar sindicatos para que la clase trabajadora se pueda unir y así poder defender sus derechos como trabajadores y no puedan quedar desamparados debido a las injusticias que se llegan a cometer por parte de los patrones. Dicho derecho lo localizamos en nuestra Carta Magna, en su artículo 123, tanto en el apartado A como B, por otra parte también tenemos el derecho de asociación consagrado en el artículo 9° de la misma Ley Fundamental.

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

La promulgación de la LFT fue el 28 de agosto de 1931 a iniciativa del entonces presidente Pascual Ortiz Rubio.

La LFT rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123 constitucional, en su apartado A, está conformada por 1010 artículos, dentro de los cuales encontramos dieciséis títulos.

---

<sup>140</sup> INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS, Constitución política de los estados unidos mexicanos comentada y concordada, tomo I, decimoséptima edición, Porrúa, México, 2003, pp. 147 y 152.

El título de nuestro interés es el séptimo, denominado “Relaciones Colectivas de Trabajo”, en particular el capítulo II, bajo el rubro de “Sindicatos, Federaciones y Confederaciones”.

El capítulo II comienza en el artículo 356 señalando “sindicato es la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses”, como ya fue analizado en el primer capítulo de nuestra tesis, consideramos que debería decir: sindicato es la asociación de trabajadores o patronos que se unen libremente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses tanto profesionales, como económicos y sociales de todos sus agremiados.

El artículo 357 de la LFT establece que “los trabajadores y los patronos tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa”, sin embargo, posteriormente se señala que requieren autorización para su registro.

Por otro lado, el artículo 358 establece que a nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él, por lo que encontramos aquí la libertad para afiliarse o no a un sindicato.

Sin embargo, podemos señalar el artículo 395 de la LFT, en el que se indica que en el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato, también podrá establecerse que el patrón separara del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante.

Por lo que consideramos que es injusto por que si una persona desea trabajar y no quisiera formar parte de un sindicato tendrá que formar parte de él forzosamente, de lo contrario no podrá conseguir dicho empleo.

El artículo 359 de la ley señala: “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”.

En el artículo antes citado encontramos el principio de autonomía sindical, en virtud de que la organización es quien decide la manera de cómo va a desempeñar sus funciones. Ahora bien, redactar es algo que se propuso con anterioridad y por ende ya se acordó, en este caso particular ya fueron acordados los estatutos porque serán ellos los que rijan a la organización, reglamentos, la manera de organizarse, su programa de acción y la elección libre de los representantes; éstos son parte fundamental del sindicato por ser quienes representan a toda la colectividad; sin embargo no se especifica de que forma se llevará a cabo la elección de dichos representantes.

El tema de la representatividad es muy importante por lo que consideramos necesario destacar lo que expresa Jorge Ventura de Morais, ya que expone “la representatividad debe ser entendida como una relación doble, a través de la cual los líderes y trabajadores han moldeado mutuamente sus identidades. En otras palabras, lo que es central para la existencia de la democracia en los sindicatos es el hecho de que los líderes representen (no reflejen) los intereses de los afiliados y sean responsables políticamente frente a ellos”.<sup>141</sup>

Dentro de este tema podemos mencionar algo de derecho comparado, Landa Zapirain<sup>142</sup> señala que la constitución española recoge un modelo de democracia sindical fundado en la autonomía sindical, y en el

---

<sup>141</sup> VENTURA DE MORAIS. Jorge, “Democracia y política interna en los sindicatos brasileños: 1978-1992”, Revista mexicana de sociología, Año LVI/núm.3, México, julio-septiembre 1994, p. 187.

<sup>142</sup> Cfr. LANDA ZAPIRAIN, Juan Pablo, Democracia sindical interna, editorial Civitas, España, 1996, p. 198.

respeto a los derechos y libertades sindicales; principalmente el primero, principio básico que, de entrada, veda la fijación por norma reguladora de carácter legislativo las reglas que regirán la organización sindical interna, más bien favorece la remisión a los estatutos internos para su determinación final, eso sí, en éste último caso los estatutos regularán dentro del pleno respeto a la legalidad existente, tanto constitucional como la ordinaria, ya sea de carácter general como especial.

Por lo que serán las normas estatutarias las que inevitablemente organicen la vida asociativa según procedimientos democráticos a determinar autónomamente por cada sindicato en el pleno ejercicio de sus derechos constitucionales de autoorganización.

Por lo que respecta al artículo 360 y 361 de la LFT solo especifica los tipos de sindicatos que pueden existir, tanto para trabajadores como para patrones.

Respecto a los trabajadores tenemos los siguientes:

- Los gremiales, son los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad.
- De empresa, son los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa.
- Los industriales, son los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial.
- Los nacionales de industria, son los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más Entidades Federativas.
- De oficios varios, son los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos solo podrán constituirse cuando en el

municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte.

Los sindicatos de patronos pueden ser:

- Los formados por patronos de una o varias ramas de actividades.
- Los nacionales son los formados por patronos de una o varias ramas de actividades de distintas Entidades Federativas.

El artículo 362 de la ley considera la edad para poder ingresar a un sindicato, al establecer “pueden formar parte de los sindicatos los trabajadores mayores de catorce años”.

En el siguiente artículo establece quienes no pueden formar parte de un sindicato, por lo que el artículo 363 establece “no pueden ingresar en los sindicatos de los demás trabajadores, los trabajadores de confianza”, esto es, porque representarían un peligro para la vida interna del sindicato, lo anterior podemos considerarlo como una protección a la asociación.

Por lo que toca al número mínimo para poder formar sindicatos, el artículo 364 es el que nos confirma que serán 20 cuando se trata de trabajadores y cuando sea de patronos serán solo tres; cabe señalar que es una cifra muy pequeña, por ejemplo en una empresa que cuenta con cientos de trabajadores no tendrían una mayor representatividad.

En los siguientes 7 artículos de la LFT, observaremos lo referente al registro, así como la negación, efectos y cancelación del mismo, lo anterior esta comprendido del artículo 365 al 370.

El artículo 365 considera que el registro debe realizarse ante una autoridad, esto es, “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”. Es una forma de procedimiento administrativo y una manera de control estatal, ya que si en la práctica no se les otorga la toma de nota a los representantes no pueden actuar como tal.

Se señala además en el artículo antes mencionado los documentos que se deben de anexar para el registro, el artículo antes referido enumera cuatro fracciones:

- I. Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva;
- II. Una lista con el número, nombres y domicilios de sus miembros y con el nombre y domicilio de los 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 elegido la directiva.

Respecto a lo anterior, el mismo artículo añade que los documentos serán autorizados por el Secretario General, el de Organización y el de Actas, salvo que se disponga de otra manera en los estatutos.

La ley no solo prevé la manera en que deben de registrarse, sino también prevé los supuestos en que puede negarse el registro, esto en el artículo 366, el primer supuesto se refiere cuando el sindicato no se propone la finalidad por el que deben de asociarse, dicha finalidad es para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses. El segundo supuesto es si no se constituye con el número de miembros establecido en el artículo 364, mismo que ya mencionamos anteriormente. Finalmente se niega si no se exhiben los documentos señalados en el artículo 365.

Ante la posibilidad de existir la negativa de no resolver en un término de sesenta días, los solicitantes pueden solicitarle que dicte una

resolución y si no les contesta la autoridad, se tendrá por hecho el registro y aquella queda obligada a expedir la constancia respectiva dentro de los siguientes tres días.

Por otro lado, la ley establece una obligación más para la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, una vez que haya registrado un sindicato, enviará una copia de la resolución a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, artículo 367.

El registro produce efectos ante todas las autoridades, así lo establece el artículo 368, al señalar “el registro del sindicato y de su directiva, otorgado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o por las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, produce efectos ante todas las autoridades”.

Por otra parte, el artículo 369 contempla la cancelación del registro en dos fracciones: I) en caso de disolución, y II) por dejar de tener los requisitos legales. La encargada de resolver acerca de la cancelación es la Junta de Conciliación y Arbitraje. Siguiendo en este orden de ideas, tenemos el artículo 370, en el que se considera que los sindicatos no están sujetos a disolución, suspensión o cancelación de su registro, por vía administrativa.

Como la norma de mayor jerarquía dentro de los sindicatos podemos señalar sus estatutos, por lo que el artículo 371 señala lo que deben contener los estatutos de los sindicatos.

Dicho artículo en comento establece que contendrán la denominación que los diferencie de los demás, domicilio, objeto, duración y si faltare ésta se entenderá como indeterminado; condiciones de admisión de miembros, obligaciones y derechos de los asociados; también los motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias.

En los supuestos de la expulsión se observarán las normas siguientes:

- a) La asamblea de trabajadores se reunirá para el solo 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 debe someterse a decisión de los trabajadores de cada una de las secciones que integran 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 solo podrá decretarse por los casos expresamente consignados en los estatutos, debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso.

Continuando con lo que contendrán los estatutos, tenemos que regula lo referente a la asamblea, esto es, la forma de convocarlas, la época de celebración de las ordinarias y quórum requerido para sesionar. Por otro lado, establece que en el caso de que la directiva no convoque oportunamente a las asambleas previstas en los estatutos, los trabajadores que representan el treinta y tres por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos, podrán solicitar de la directiva que convoque a la asamblea, y si no lo hace en un término de diez días, podrán los solicitantes hacer la convocatoria, en 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.

Además señala que las resoluciones deberían adoptarse por el cincuenta y uno por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos.

Los estatutos contendrán también el procedimiento para la elección de la directiva, número de sus miembros, así como el periodo de la duración de la misma. Sin embargo, el artículo 372 señala quienes no podrán formar parte de la directiva, mismos que son los trabajadores menores de dieciséis años y los extranjeros.

El artículo 371 de la LFT incluye en el contenido de los estatutos las normas para la administración, adquisición y disposición de los bienes, patrimonio del sindicato, la forma de pago y monto de las cuotas sindicales; la época de presentación de cuentas, en ésta se pueden establecer sanciones para el supuesto de que no sean presentadas; las normas para la liquidación del patrimonio sindical y las demás normas que apruebe la asamblea.

Al final de este artículo, es necesario señalar que los estatutos serán publicados en lugares visibles dentro de los centros de trabajo, con obligación por parte de la directiva, además los trabajadores que los soliciten tendrá derecho al acceso de los estatutos.

Por otra parte, tenemos el rendimiento de cuentas de la administración por parte de la directiva, tal y como podemos observar en el artículo 373 de la ley antes citada, el cual establece “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”.

En el artículo antes mencionado se debe de considerar un cambio, esto es, la directiva de los sindicatos tiene la obligación de rendir a la asamblea cada tres meses, cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio sindical, de lo contrario puede ser sancionada la directiva.

En este artículo queremos señalar algo importante que ocurre en la legislación española y es un buen punto a considerar para nuestro país, Landa Zapirain<sup>143</sup> expone que el tema del control de las finanzas del sindicato tiene precedentes distinguidos en el derecho comparado y no resulta extraña a las inquietudes del legislador español cuando se ha enfrentado a la regulación mínima responsable del funcionamiento democrático de estas organizaciones. Una intromisión controladora sobre las finanzas para resguardar el juego democrático dentro del sindicato está más argumentada cuanto mayor es el tamaño de la organización y el monto de sus finanzas; pero sí además se constatan practicas abusivas, corrupción, destino de fondos a fines estatutariamente no previstos, o cuando se utiliza el control centralizado sobre los fondos para presionar a las organizaciones inferiores, etc., como sucedía de manera bastante notoria en algunos sindicatos americanos, la intervención legal puede llegar a resultar también exigible por razones de orden público. De cualquier forma, el conocimiento y la información por parte de todo asociado del uso y destino que sus dirigentes realicen de las aportaciones que, directamente él, u otros miembros, han efectuado para sustentar el patrimonio de la asociación, hace naturalmente necesaria la puesta a su disposición de los medios suficientes a tal fin.

Alude a que en el sistema sindical español, el legislador se ha hecho eco de esta necesidad objetiva de control del funcionamiento de las finanzas con el propósito de impedir usos antidemocráticos, personalistas o encaminados al lucro o beneficio personal de toda o parte de la dirección a

---

<sup>143</sup> Ibidem, pp. 303 a 307.

espaldas del interés colectivo de los afiliados, por lo que se prevé dos técnicas de control. La primera, la obligación de que los estatutos instituyan el carácter y procedencia de los ingresos, así como los fines a que deberá atender el gasto, con la intención de que la actividad económica del sindicato se ajuste al mandato estatutario. La segunda, la perspectiva de medios que acepten a los afiliados conocer la situación económica, o sea, medios de conocimiento, que certifiquen la información y publicidad de los libros de contabilidad, y técnicas de constatación de los negocios u operaciones económicas llevadas a cabo por la dirección.

Con respecto a este artículo queremos citar la siguiente jurisprudencia:

***“CUOTAS SINDICALES, EL PAGO DE LAS, OTORGA AL TRABAJADOR EL CARACTER DE SOCIO DE SU SINDICATO. Si se demuestra en el juicio laboral que un sindicato propuso a determinada persona para ocupar un empleo y que a ésta se le descontaron de su salario las cuotas sindicales correspondientes, no es válido pretender, por parte del sindicato, desconocerle a dicho trabajador su carácter de miembro de la organización, con base en sus disposiciones internas”.***<sup>144</sup>

Por lo tanto, los miembros del sindicato que aportaron su cuota sindical forman parte de la organización, por lo cual tienen el derecho a participar en la vida activa del sindicato.

Al artículo 373 de la LFT podemos agregar que si bien es cierto los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos es importante establecer en

---

<sup>144</sup> SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN. PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN, Ius 2005, Sexta época, Instancia: Cuarta Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Volumen Quinta Parte, CVIII, Pág. 73. Tesis de Jurisprudencia.

la ley que tendrán que considerar en ellos aspectos indispensables e importantes para la vida interna del sindicato, los cuales son: la obligación de que los estatutos establezcan la posibilidad de poder los trabajadores acceder a la información respecto a las finanzas de la organización, con el propósito de que la actividad económica del sindicato se ajuste al mandato estatutario y, la perspectiva de medios que acepten a los afiliados conocer la situación económica.

La LFT considera a los sindicatos como personas morales y si se encuentran legalmente constituidos, señala el artículo 374, tienen capacidad para adquirir bienes muebles, adquirir los bienes inmuebles destinados inmediata y directamente al objeto de su institución y defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes, de lo anterior se observa que la personalidad jurídica es reconocida.

El artículo 375 de la ley en comento considera la posibilidad de los sindicatos a representar 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; esto es, pueden los trabajadores acudir personalmente para defender sus derechos si así lo desean.

Por otro lado, al sindicato lo representará su secretario general o la persona que designe su directiva, salvo disposición especial de los estatutos, lo anterior lo encontramos en el artículo 376 de la LFT.

Existen obligaciones de ley, esto es, en el artículo 377 se enumeran las obligaciones de los sindicatos, mismas que son: proporcionar los informes que les soliciten las autoridades del trabajo, y aclara que solo cuando se refieran exclusivamente a su actuación como sindicato; además deben 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, acompañado por duplicado copia autorizada de las actas respectivas y finalmente, informar a la misma autoridad cada tres meses, por lo menos, de las altas y bajas de sus miembros. Aclarando, que sería preciso informar al día siguiente de que hayan ocurrido sus cambios, altas o bajas, de lo contrario la toma de nota no se daría y la directiva no tendría reconocimiento.

Los sindicatos también tienen prohibiciones, podemos mencionar el artículo 378 de la LFT, ya que éste hace alusión a ello, señalando la prohibición a intervenir en asuntos religiosos y ejercer la profesión de comerciante con ánimo de lucro, a lo anterior se debería agregar dos fracciones de la ley burocrática, una es que queda prohibido usar la violencia con los trabajadores libres para obligarlos a que se sindicalicen y la otra es la de fomentar actos delictuosos contra personas o propiedades.

Además es conveniente señalar: los actos de reelección dentro del sindicato se encuentran prohibidos, esto con el fin de originar en la vida interna la existencia de la democracia y no sea un solo grupo de representantes los que siempre tengan el poder y sean los que dirigen hacia su conveniencia la forma de cómo deben de llevar la política del sindicato.

Ahora bien, los sindicatos pueden disolverse, según el artículo 379 de la LFT, por dos causas:

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

Podemos considerar a la disolución como la extinción del sindicato, ya sea por haber cumplido con sus fines en el tiempo fijado o porque sus integrantes así lo disponen, sin embargo, puede terminar si no llegase a cumplir con su finalidad o si ya no está el número mínimo de trabajadores para su constitución.

En el artículo 380 de la ley antes citada se establece que sucede en caso de proceder la disolución, señalando que el activo se aplicará en la forma como determinen sus estatutos y a falta de disposición expresa, pasará a la federación o confederación a la cual pertenezca y si no existen, al Instituto Mexicano del Seguro Social.

Además, los sindicatos tienen la opción de poder formar federaciones y confederaciones, tal y como lo establece el artículo 381 de la LFT, dicho artículo considera que se registrarán por las mismas disposiciones respecto a los sindicatos, en lo que sean aplicables.

En el artículo 382 de la ley laboral, se encuentra especificado que los miembros de las federaciones y confederaciones podrán retirarse de ellas, en cualquier tiempo, aunque exista pacto en contrario.

Referente a los estatutos el artículo 383 de la ley en comento añade tres fracciones, independientemente de las establecidas en el artículo 371 de la misma ley:

- I. Denominación y domicilio y los de sus miembros constituyentes;
- II. Condiciones de adhesión de nuevos miembros; y
- III. Forma en que sus miembros estarán representados en la directiva y en las asambleas.

Por lo que toca al registro de las federaciones y confederaciones, podemos señalar lo que establece el artículo 384 de la LFT, deben registrarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. El mismo artículo en mención considera que será aplicable el artículo 366 de la ley antes citada en su párrafo final, esto es, lo que sucede cuando la autoridad no resuelve el registro en el término de sesenta días, este supuesto ya lo mencionamos con anterioridad.

En el artículo 385 de la LFT se establece para que proceda el registro de la federación o confederación, deben de cumplir con ciertos requisitos, mismos que son los siguientes:

- I. Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva;
- II. Una lista con la denominación y domicilio de sus miembros;
- III. Copia autorizada de los estatutos; y
- IV. Copia autorizada del acta de la asamblea en que se haya elegido la directiva. La documentación se autorizará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 365, en su párrafo final, de tal manera que deben ser autorizados por el secretario general, el de organización y el de actas, salvo lo dispuesto en los estatutos.

### **3.3 Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.**

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (en adelante LFTSE) es la ley reglamentaria del artículo 123 constitucional en su apartado B, tiene 10 títulos y están conformados por 165 artículos.

El título de nuestro interés es el cuarto, el cual es denominado “De la Organización Colectiva de los Trabajadores y de las Condiciones Generales de Trabajo”, en su capítulo I, comprende del artículo 67 al 86, aquí encontramos las normas que regulan al sindicato burocrático.

El artículo 67 de la ley burocrática indica el objeto del sindicato burocrático, tiene la misma finalidad que el sindicato obrero, pero en este artículo se especifica que son asociaciones de trabajadores en una misma dependencia.

Siguiendo con nuestro análisis, el artículo 68 de la LFTSE señala que en cada dependencia solo habrá un sindicato, si hubiesen varios grupos

interesados resolverá el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, éste otorgará el reconocimiento al mayoritario.

Por otro lado, a diferencia de lo que establece la LFT, la ley burocrática en su artículo 69 expresa que una vez que los trabajadores solicitan y obtienen su ingreso no pueden dejar de formar parte del mismo, al menos que exista expulsión. El artículo en mención sigue considerando el derecho que tienen los trabajadores a formar parte de un sindicato.

De igual manera los trabajadores de confianza no pueden formar parte de los sindicatos, así lo estipula el artículo 70 de la ley burocrática, señala que si los trabajadores sindicalizados desempeñan un puesto de confianza, quedan en suspenso sus derechos y obligaciones sindicales, de la misma manera como sucede en la ley federal de protección a la vida interna del sindicato.

En la LFTSE se establece el número de trabajadores y será de veinte trabajadores para constituir un sindicato y además no exista en la dependencia otra agrupación sindical que cuente con mayor número de miembros, porque únicamente podrá haber un sindicato en cada dependencia, de igual manera es conveniente elevar el número de trabajadores.

Estos sindicatos también deben ser registrados ante una autoridad, en este caso será en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, deben de remitir por duplicado los mismos documentos que se requiere en el artículo 365 de la LFT, excepto los datos del patrón. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje tiene una obligación, pues el artículo 72 de la ley burocrática señala que al recibir la solicitud de registro, comprobará que no existe otra asociación en la dependencia y que la peticionaria cuenta con el mayor número de trabajadores de esa unidad, para así poder registrar al sindicato.

Por otro lado, también se establecen los motivos de cancelar el registro, esto en el artículo 73 de la LFTSE, el cual señala puede ser por dos motivos, el primero por disolución del mismo; el segundo, al registrarse diversa agrupación sindical que fuere mayoritaria. Añade el artículo en mención que la solicitud de la cancelación debe realizarse por persona interesada y el tribunal, en los casos de conflicto entre dos organizaciones que pretendan ser mayoritarias, ordenará desde luego el recuento correspondiente y resolverá de plano.

Por lo que toca a la expulsión el artículo 74, de la ley mencionada en el párrafo anterior, establece que los trabajadores por su conducta o falta de solidaridad fuesen expulsados, perderán sus derechos sindicales. La expulsión solo puede votarse por la mayoría de los miembros del sindicato respectivo, o bien, con aprobación de las dos terceras partes de los delegados sindicales a su congreso o convenciones nacionales y previa defensa del acusado; además debe ser comprendida en la orden del día.

Respecto al tema de reelección, el artículo 75 de la ley burocrática, establece que queda prohibida.

En el siguiente artículo que es el 76 podemos observar que el Estado no acepta la cláusula de exclusión.

Por lo que se refiere a las obligaciones de los sindicatos, podemos señalar al artículo 77 de la ley en comento, éste las enumera en cuatro fracciones, mismas que son las siguientes:

- I. Proporcionar los informes que en cumplimiento de esta ley, solicite el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje;
- II. Comunicar al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, dentro de los diez días siguientes a cada elección, los cambios que ocurrieren en su

directiva o en su comité ejecutivo, las altas y bajas de sus miembros y las modificaciones que sufran los estatutos;

- III. Facilitar las labores del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en los conflictos que ventilen ante el mismo, ya sea del sindicato o de sus miembros, proporcionándole la cooperación que le solicite, y
- IV. Patrocinar y representar a sus miembros ante las autoridades y ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje cuando les fuere solicitado.

De igual manera, tienen derecho a formar federaciones pero únicamente pueden adherirse a la federación de sindicatos de trabajadores al servicio del Estado, tal y como lo estipula el artículo 78 de la ley burocrática, porque es la única central reconocida por el Estado, sin embargo de lo anterior se desprende que no así las confederaciones.

También tienen prohibiciones estos sindicatos, tienen las mismas del artículo 378 de la LFT, además de las que establece el artículo 79 de la ley burocrática, éstas son las siguientes:

- Usar la violencia con los trabajadores libres para obligarlos a que se sindicalicen;
- Fomenta actos delictuosos contra personas o propiedades, y
- Adherirse a organizaciones o centrales obreras campesinas.

Si se violase el artículo anterior, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje determinará la cancelación del registro de la directiva o del registro del sindicato, según el caso, así lo dispone el artículo 83 de la ley anteriormente citada.

Por lo que se refiere a la directiva, tenemos al artículo 80 y 81 de la ley burocrática, en donde se establece que es la responsable ante el sindicato y respecto de terceras personas en los mismos términos que lo son

los mandatarios en el derecho común; y los actos realizados por la directiva de los sindicatos obligan civilmente a éstos, siempre que hayan obrado dentro de sus facultades.

Respecto al tema de la disolución, encontramos en el artículo 82 de la ley antes mencionada, que los sindicatos se disolverán por el voto de las dos terceras partes de los miembros que los integren y si no hubiesen en el sindicato veinte trabajadores mínimo y si existe dentro de la dependencia otra agrupación sindical con mayor número de miembros.

De conformidad con el artículo 84 de la LFTSE, serán los estatutos los que regirán, y en lo conducente, por las disposiciones relativas a los sindicatos que señala la ley en mención, a la federación de sindicatos de trabajadores al servicio del Estado. Además en ningún supuesto podrá decretarse la expulsión de un sindicato del seno de la federación.

Por lo que corresponde a los conflictos que surgieran entre la federación y sindicatos, o bien entre sindicatos, los resolverá el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Finalmente el artículo 86 de la ley en estudio se refiere a las remuneraciones que se le pagan a los directivos, empleados de los sindicatos y los gastos que origine el funcionamiento de éstos, serán a cargo del presupuesto, cubierto en todo caso por los miembros del sindicato de que se trate.

### **3.4 Convenio 87 Internacional en Materia de Trabajo.**

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social<sup>145</sup> enfatiza que la Organización Internacional del Trabajo surgió por la sobreexplotación y la

---

<sup>145</sup> Cfr. SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, México y la organización internacional del trabajo, sexta edición, México, 2002, pp.13 y 14.

dureza de las condiciones de trabajo que se dieron durante la Revolución Industrial motivó el desarrollo de ciertas ideas sociales que se concentraron en la demanda de una regulación internacional para proteger a los trabajadores y condujeron al fin de la Primera Guerra Mundial.

Las bases para la creación de la Organización Internacional del Trabajo, se hallan en la parte XII del Tratado de Versalles, con el que concluyeron las negociaciones de paz al término de la Primera Guerra Mundial.

Siguiendo con lo antes mencionado la Revista Internacional del Trabajo, publica “la Organización Internacional del Trabajo tiene tal vez una gran ventaja con respecto a la Sociedad de Naciones. Sus tareas están claramente definidas. Ha quedado bien delimitada su misión fundamental, <en extensión y en comprensión>. En el Título XIII del Tratado de Paz se le encomiendan dos tareas: la primera es establecer por doquiera un régimen de trabajo >realmente humano>, instituir e imponer-con las reservas del caso, dada la soberanía de cada Estado- una legislación internacional del trabajo. A la vez por un afán de humanidad y por el miedo a una competencia mutua desleal, todos los Estados contratantes se han comprometido a garantizar, mediante la adopción de normas uniformes (proyectos de convenio) o de medidas equivalentes (recomendaciones), mejores condiciones de trabajo y, en la medida de lo posible, iguales para todos los trabajadores del mundo”.<sup>146</sup>

La OIT es una institución encargada de promover el proceso social, condición necesaria para alcanzar un desarrollo socioeconómico armonioso. Uno de los principios fundamentales sobre los cuales se sustenta la organización es el de la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante.

---

<sup>146</sup> THOMAS, Albert, “La organización internacional del trabajo origen, evolución y porvenir”, Revista internacional del trabajo, vol. 115, núm. 3-4, Suiza, 1996, pp. 283 y 284.

México es Estado miembro de la Organización Internacional del Trabajo desde el 12 de septiembre de 1931, asumió el compromiso de someter al Poder Legislativo los convenios adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT.

La estructura de la OIT está conformada por tres órganos: la Conferencia Internacional del Trabajo, el Consejo de Administración y la Oficina Internacional del Trabajo.

Von Potobski apunta “el reconocimiento del derecho de sindicación como uno de los derechos humanos fundamentales, se inscribe con toda naturalidad en el contexto de una organización tripartita, cuya representación del sector empleador y trabajador se realiza a través de las respectivas organizaciones profesionales. El derecho de asociación, tanto en su sentido amplio como en lo que se refiere a la sindicalización para fines profesionales ha encontrado su expresión en los instrumentos internacionales más importantes”.<sup>147</sup>

Entrando a nuestro tema de estudio, el Convenio 87 es el convenio relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación de 1948, su ratificación fue el primero de abril de 1950 y entró en vigor en México el primero de abril de 1951.

El Convenio 87 cuenta con 21 artículos, en su primer artículo establece una obligación para los miembros de la Organización Internacional del Trabajo, dicha obligación es ponerlo en práctica el convenio.

En el artículo segundo encontramos el derecho de constituir organizaciones por parte de los trabajadores y empleadores, sin ninguna

---

<sup>147</sup> VON POTOBSKI, Geraldo W. y Héctor G. Bartolomei de la Cruz, La organización internacional del trabajo, Editorial Astrea, Argentina, 1990, pp. 211 y 212.

distinción y sin autorización previa, así como el de afiliarse a estas organizaciones, dicho artículo establece la condición de observar los estatutos de las mismas.

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente a sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción; las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal, artículo tercero; no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa, artículo cuarto.

Por otro lado el artículo 5 establece el derecho de constituir federaciones y confederaciones y afiliarse a las mismas, a su vez toda organización, federación y confederación tienen derecho a afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y empleadores; por tanto se aplicaran los artículos 2, 3 y 4 a las federaciones y confederaciones de trabajadores y empleadores, lo anterior lo encontramos en el artículo 6.

En el artículo 7 encontramos el tema de la adquisición de la personalidad jurídica por parte de las organizaciones de trabajadores y de empleadores, sus federaciones y confederaciones no puede estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4.

El artículo 8 señala que los trabajadores, empleadores y sus organizaciones respectivas, lo mismo que las demás personas o colectividades organizadas al ejercer los derechos que se reconocen en el convenio 87, tienen la obligación a respetar la legalidad.

Según el artículo 10 del presente convenio, organización es toda organización de trabajadores o de empleadores que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de sus empleadores.

En el artículo 11 establece que los miembros de la OIT se obligan a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación.

Finalmente, podemos decir que en cuanto al tema de registro no fue precisado, pues según el convenio en estudio establece que los trabajadores tienen el derecho de constituir las organizaciones sin autorización previa, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas; sin embargo, en México los sindicatos son atraídos por el Estado, quizá por manejo político, o bien, solo es una forma de control estatal, por lo que para poder actuar necesitan registrarse y obtener los representantes su toma de nota.

### **3. 5 Declaración Universal de los Derechos Humanos.**

En el inciso anterior hicimos referencia al Convenio 87 debido a que es parte de nuestro tema de estudio y dicho convenio fue ratificado por México, por lo que lo hace un tratado que es regido por el derecho internacional.

De acuerdo a nuestra legislación, la misma Constitución establece que las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la ley suprema de toda la unión.

Al respecto es indispensable señalar lo siguiente:

***“TRATADOS INTERNACIONALES. SE UBICAN JERÁRQUICAMENTE POR***

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

*pueden obligar al Estado mexicano en cualquier materia, independientemente de que para otros efectos ésta sea competencia de las entidades federativas. Como consecuencia de lo anterior, la interpretación del artículo 133 lleva a considerar en un tercer lugar al derecho federal y al local en una misma jerarquía en virtud de lo dispuesto en el artículo 124 de la Ley Fundamental, el cual ordena que "Las facultades que no están expresamente concedidas por esta Constitución a los funcionarios federales, se entienden reservadas a los Estados.". No se pierde de vista que en su anterior conformación, este Máximo Tribunal había adoptado una posición diversa en la tesis P. C/92, publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Número 60, correspondiente a diciembre de 1992, página 27, de rubro: "LEYES FEDERALES Y TRATADOS INTERNACIONALES. TIENEN LA MISMA JERARQUÍA NORMATIVA."; sin embargo, este Tribunal Pleno considera oportuno abandonar tal criterio y asumir el que considera la jerarquía superior de los tratados incluso frente al derecho federal".<sup>148</sup>*

De la tesis anterior se desprende que los tratados internacionales están por encima de las leyes federales y locales, por tanto es indispensable conocer aquellos convenios, declaraciones y convenciones que son parte fundamental del marco jurídico de nuestro tema de análisis.

Ahora bien, la Asamblea General de las Naciones Unidas, congregada en París, en el Palais Chailot, proclamó la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en virtud de su resolución 217 A (III) del 10 de diciembre de 1948, fue acogida por 48 votos a favor y 8 abstenciones, contienen 30 artículos.

---

<sup>148</sup> SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN. PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN, ius 2005, Novena época, Instancia: Pleno, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo X, Noviembre de 1999, Pág. 46. Tesis Aislada.

Alejandro Carrillo expone “varios países, México entre ellos, con mayor interés quizá que muchos otros, señalaron que no bastaba simplemente el hecho de que callaran las armas y que el estruendo de la guerra terminara. Afirmaron que si no se arrancaban de cuajo las causas que llevaban a los países a guerrear, ésta sería simplemente una tregua bélica, y otra vez se ensangrentarían los campos del mundo con la sangre de los hombres, o quizá viniera el holocausto nuclear, que haría desaparecer para siempre, quizá, toda la especie humana que puebla la Tierra.

Fue por ello que México insistió, de una manera permanente, en que a la Declaración Universal que se sugirió se le diera no simplemente un contenido cívico y político, sino que se le incorporaran, también, artículos de carácter económico y social. Y, afortunadamente, así ocurrió. Casi dos años duró la ímproba tarea de dar redacción a este documento. Reservas, interpretaciones, discusiones; cerca de dos años pasaron los comisionados estudiando este documento. Y es que iba a ser la primera vez que los Estados legalizaran los derechos del hombre, para que sus habitantes todos pudieran ampararse, pudieran tener esta patente jurídica para reclamar el cumplimiento de estos derechos fundamentales.

El representante de México, cuando se estaba terminando de discutir el proyecto de la Declaración de Derechos Humanos, dijo textualmente al elogiar ese documento, que “nuestro gobierno fue uno de los iniciadores del movimiento internacional que culminó con la Declaración de Derechos Humanos”.<sup>149</sup>

Mireya Castillo<sup>150</sup> expresa que la Declaración es el primer

---

<sup>149</sup> CARRILLO, Alejandro, México y la declaración universal de derechos humanos, México, 1974, pp. 23 a 25.

<sup>150</sup> Cfr. CASTILLO, Mireya, Derecho internacional de los derechos humanos, edita tirant lo blanch, Valencia, 2003, pp. 51 a 53.

instrumento internacional general, de carácter universal, expresa derechos que se reconocen a todo ser humano. Por razones morales, políticas y jurídicas, tienen la importancia de un texto histórico en la lucha por la libertad y la dignidad humana.

La Declaración enuncia derechos civiles y políticos, derechos económicos sociales y culturales, entre los primeros encontramos el derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas; entre los segundos, el derecho al trabajo y a la protección contra el desempleo; el derecho a igual salario por trabajo igual; el derecho a una remuneración equitativa, y el derecho de sindicación; el derecho al descanso y a vacaciones periódicas pagadas, así como a un nivel de vida adecuado que asegure la salud y el bienestar.

Por lo que toca a nuestra materia podemos señalar los siguientes artículos:

Comenzaremos por el segundo, porque indica que toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamadas en esta Declaración, agrega que no hay distinción, ya sea de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición; esto es, también se aplicará a los trabajadores mexicanos.

Siguiendo con el tema en estudio, el artículo 7 señala que todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley, por lo que todos tienen derecho a igual protección contra la discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación de discriminación.

En materia laboral encontramos un artículo muy importante, ya que corresponde a nuestro tema en específico, el artículo 20 establece lo siguiente:

- I. Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas.
- II. Nadie podrá ser obligado a pertenecer a una asociación.

Lo anterior una vez más nos reafirma que todo individuo tiene derecho a asociarse.

El artículo 23 también tiene interés para nuestra investigación, pues señala que toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

Sin embargo, en el artículo invocado encontramos importantes temas laborales y los mencionaremos por ser parte de nuestra materia, toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. Además tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.

Por trabajar, toda persona, tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.

Por su parte, el artículo 24 de la Declaración en comento, establece que toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.

El artículo 25 señala que toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de

desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.

Por otro lado, la maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales. Todos los niños, nacidos de matrimonio o fuera de él, tienen derecho a igual protección social.

### **3.6 Convención Americana de los Derechos Humanos.**

“La Convención Americana sobre Derechos Humanos Pacto de San José de Costa Rica, suscrita en San José, Costa Rica, el 22 de noviembre de 1969, en la Conferencia Especializada Interamericana sobre Derechos Humanos. Entrada en vigor el 18 de julio de 1978, conforme al artículo 74.2 de la Convención. Aprobada por el Senado el 18 de diciembre de 1980. Ratificada por México el 24 de marzo de 1981. Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 7 de mayo de 1981”.<sup>151</sup>

La Convención Americana sobre los Derechos Humanos tiene 82 artículos, siendo el más importante para nosotros el 16, éste se encuentra en el Capítulo II, llamado “Derechos Civiles y Políticos”.

El artículo antes mencionado nos establece la libertad de asociación, señalando “todas las personas tienen derecho a asociarse libremente con fines ideológicos, religiosos, políticos, económicos, laborales, sociales, culturales, deportivos o de cualquier otra índole”.

Lo anterior nos permite confirmar que les otorga el derecho a las personas a formar sindicatos, esto al referirse con fines laborales, y por consiguiente tenemos que es sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones públicas o de cualquier otra índole,

---

<sup>151</sup> CARBONELL, Miguel y otros, Derecho internacional de los derechos humanos, Porrúa, México, 2002, p. 209.

origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

En su segundo párrafo indica varias restricciones, al señalar “El ejercicio de tal derecho sólo puede estar sujeto a las restricciones previstas por la ley que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional, de la seguridad o del orden públicos, o para proteger la salud o la moral públicas o los derechos y libertades de los demás”.

Por otro lado, el mismo artículo establece en su último párrafo “lo dispuesto en este artículo no impide la imposición de restricciones legales, y aun la privación del ejercicio del derecho de asociación, a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía”.

Podemos observar que tanto la Declaración Universal de los Derechos Humanos como la Convención Americana de los Derechos Humanos solamente nos hacen referencia al derecho de asociación con fines laborales, o bien a fundar sindicatos para la defensa de sus intereses.

Si bien es cierto que el derecho de asociación existe tanto a nivel nacional como internacional, ya que podemos encontrarlo en los convenios internacionales y en nuestra legislación federal debemos de tomar en cuenta que se está desvirtuando por adolecer de democracia interna ya que es un tema central muy importante para la vida interna de las organizaciones. Por ello es que proponemos cambios ya que tanto en su estructura como en su funcionamiento interno debe de existir la democracia, así como es importante la participación de los agremiados y, también su libre expresión.

Estamos de acuerdo con que los sindicatos podrán redactar libremente sus estatutos pero sabemos que no pueden ir en contra de sus propios afiliados, por lo que es necesario que en ellos se contenga lo que realmente interesa al trabajador para el mejor funcionamiento del sindicato; un

punto de relevancia es el de las cuotas sindicales porque son las aportaciones que realizan los trabajadores como miembros de la organización, en tal virtud es indispensable proponer reformas a la LFT porque debe quedar establecido en los estatutos que se debe siempre de informar a los trabajadores sobre la situación económica del sindicato; por ejemplo, a qué estará destinado ese dinero, en qué se invirtió, es necesario que tengan conocimiento todos los integrantes de la organización sobre el destino de sus aportaciones.

Por otro lado los representantes de los sindicatos deben de representar verdaderamente a los agremiados y no sus intereses propios, estamos en parte de acuerdo con el artículo 359 de nuestra LFT por lo que respecta al derecho a elegir libremente a sus representantes solo que proponemos en dicho ordenamiento sea agregado que una vez elegidos a los representantes, si éstos no cumplen con dicha representatividad y con lo que les establece el estatuto podrán ser removidos de su cargo y además existirán sanciones; por ejemplo resarcir el daño pecuniario que le ocasione a la organización, ya que por lo regular los representantes solo velan por sus intereses y lo importante es velar por los intereses de todos los trabajadores que forman parte del sindicato.

Por lo que respecta al artículo 371 de la ley antes citada, proponemos que los estatutos sean publicados en lugares visibles dentro de los centros del trabajo, además todos los miembros de la organización deben tener acceso a ellos.

## **CAPITULO IV**

### **PROPUESTA DE REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO PARA LOGRAR LA DEMOCRACIA INTERNA DE LOS SINDICATOS EN MÉXICO**

El presente capítulo tratará de nuestro tema de tesis, denominado análisis jurídico de la democracia interna de los sindicatos en México. Este capítulo abarcará nuestra propuesta de reforma para dar una solución, o bien un mejoramiento respecto al tema de análisis; esto, con la finalidad de crear un mejor funcionamiento en los sindicatos, para así poder lograr una verdadera democracia interna, ya que creemos necesario comenzar por la vida interna de los sindicatos para después intentar lograr objetivos externos, como obtener una verdadera autonomía frente al Estado, así como una verdadera libertad sindical, de manera tal que los sindicatos cumplan verdaderamente con sus objetivos, ya que son creados para unirse libremente para su estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses tanto profesionales, como económicos y sociales de todos sus agremiados. Propuesta que conlleva a un verdadero cambio a nivel interno de los sindicatos.

Bajo esta perspectiva, pensamos que debe existir un cambio en el sindicalismo mexicano, todos los trabajadores como miembros del sindicato y los representantes del mismo deben colaborar de una manera tal, que participen unidos para un mejor funcionamiento y no solo velar por los intereses de unos cuantos; participando conjuntamente se logrará una colectividad con intereses comunes y con ello se logrará un desarrollo próspero para el sindicato y para el bienestar de todos sus agremiados, así como un pleno desarrollo de los mismos.

En este orden de ideas, Graciela Bensusán señala “a todas luces es evidente el enorme rezago existente entre los avances logrados por la democratización política y el autoritarismo dominante en el escenario laboral, donde las viejas reglas corporativas detienen la renovación del sindicalismo,

sea impidiendo la expansión de las nuevas organizaciones como tolerando las practicas de corrupción y la ausencia de democracia en la vida interna de los sindicatos".<sup>152</sup>

Dado lo anterior, podemos hacer referencia que la corrupción impide el avance de las organizaciones sindicales, por lo tanto es evidente que dicha corrupción debe ser eliminada con la unión de todos los trabajadores porque es injusto que unos cuantos tengan el poder en beneficio propio.

El derecho de las minorías debe respetarse, tal y como se proponía desde la creación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, creando conciencia en los trabajadores para que no sean manipulados por unos cuantos y que los valores y fines del sindicato sean para pugnar por el bien de los trabajadores y tener una vida digna para sus familias, todo con ayuda de trabajadores y representantes, así como la colaboración de los patrones como dueños de las empresas.

En este orden de ideas, el Partido de la Revolución Democrática y la Unión Nacional de Trabajadores<sup>153</sup> han propuesto una reforma democrática para el mundo del trabajo; en cuanto a las relaciones colectivas de trabajo, consideran que se dirige hacia el fortalecimiento de la organización sindical, al beneficiar **la transparencia en el ejercicio de su actividad y de la fuente de poder de donde provienen las decisiones**; su independencia y autonomía frente al gobierno, empresarios y los partidos políticos; **el fomento de la representatividad real y la democracia interna; la difusión de procesos de participación desde la base; la presencia de liderazgos informados** y con capacidad de intervención bilateral en los problemas emanados de la creación

---

<sup>152</sup> BENSUSÁN, Graciela, Una reforma laboral para la libertad, la democracia y la transparencia sindicales: la agenda mínima, en Democracia sindical, Antología 1999, México, DF. pp. 2 y 3.

<sup>153</sup> Cfr. Una reforma democrática para el mundo del trabajo, propuesta laboral PRD-UNT, pp. 91 a 93.

de la tecnología y su organización, así como de sus impactos laborales. El objetivo del Partido de la Revolución Democrática y la Unión Nacional de Trabajadores es **garantizar la libertad y la democracia sindicales, favoreciendo la participación de los trabajadores en la toma de decisiones, tanto en asuntos fundamentales de su vida interna**, como en la gestión del cambio en las empresas, sectorial y nacionalmente. Por otro lado, proponen eliminar la cláusula de exclusión por separación debido a que es utilizada en contra de los miembros del sindicato para encumbrar y mantener dirigencias ajenas a los intereses de los propios trabajadores y para desterrar de los sindicatos las disidencias incómodas.

Dado lo anterior, la postpuesta tiene como finalidad ayudar a la clase trabajadora, es nuestro deseo colaborar con una problemática que incumbe a todos los trabajadores, por ser éstos los generadores de productividad y capital para todo el país en vista de que en la actualidad la clase trabajadora se encuentra más desprotegida que protegida.

#### **4.1 Estructura y funcionamiento del sindicato.**

Comenzaremos por la estructura del sindicato para así saber como es su funcionamiento, de tal manera que debemos conocer la forma de cómo se rigen, en particular sus normas, para desempeñar sus funciones, consideramos como un elemento importante a los estatutos, en razón de su carácter indispensable para la vida interna de los sindicatos, por normar la vida de éstos, así como la realización de toda su actividad.

Por otro lado, no debemos olvidar que el sindicato desarrolla sus funciones conforme a sus estatutos, para así poder cumplir con su objetivo. La finalidad del sindicato la encontramos en el artículo 356 de la LFT, al respecto es recomendable una modificación como a continuación se señala:

“Artículo 356. Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, **que se unen libremente** ~~constituida~~ para el estudio, mejoramiento y **protección** ~~defensa~~ de sus respectivos intereses **tanto profesionales, como económicos y sociales de todos sus agremiados**”.

#### **4.1.1 Los estatutos.**

En cuanto a los estatutos, en el capítulo anterior observamos que éstos se encuentran regulados en el artículo tercero del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, en donde se establece el derecho a redactarlos; por otro lado, la LFT dispone en el artículo 371 lo que deben contener los estatutos, sin embargo en su última fracción deja abierta la posibilidad de contener más fracciones que serán las demás normas aprobadas por la asamblea, por lo que solo menciona las básicas.

Los estatutos son el elemento más importante dentro del sindicato por lo que se refiere a su normatividad, dado que a través de los mismos se debe regirse. Como ya lo estudiamos en el capítulo anterior la LFT contempla que 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; siendo los estatutos un requisito para poder registrar al sindicato.

Por lo que hace a las disposiciones legislativas que regulan detalladamente el funcionamiento interno de los sindicatos, son los estatutos; para un buen funcionamiento es necesario realizar cambios, como lo señalaremos a continuación y proponiendo una reforma a la LFT.

Al respecto, es importante considerar que los estatutos deben ser publicados en lugares visibles dentro de los centros de trabajo, con obligación por parte del secretario de organización, información y publicación, además el trabajador que lo solicite tendrá derecho a tener acceso a ellos, por lo que es

importante que los trabajadores también decidan involucrarse en la vida interna de los sindicatos como miembros activos que son.

Por otra parte, debemos tomar en consideración dentro de los estatutos, el rendimiento de cuentas de la administración por parte de la directiva, toda vez que ésta tiene la obligación de rendir a la asamblea cada seis meses, cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio sindical, por lo que debe existir sanción en caso de que no lo haga.

Es de gran importancia contemplar que los integrantes del sindicato deben tener el conocimiento sobre el destino de las aportaciones que realicen; por lo que es obligación informarles acerca de la situación económica de la organización.

En lo que se refiere a la elección de la directiva, la ley debe señalar que será mediante el voto universal, secreto y directo, esto quedará contemplado en los requisitos de los estatutos como una obligación; de esta manera sabemos que serán electos por los miembros del sindicato, ya que ellos conocen a sus compañeros y sabrán quienes son los candidatos y elegirán a los capaces para representarlos; de esta manera los sindicalizados tendrán una mayor participación en la vida activa del sindicato y el sindicalizado estará siempre informado acerca de sus inquietudes.

En cuanto a la representatividad real, Gabriela Bensusán apunta: “Se ha dicho con insistencia que el sindicalismo mexicano atraviesa por una larga crisis de representatividad que se acentúa a medida que las políticas gubernamentales y empresariales afectan los intereses de los trabajadores”.<sup>154</sup>

Bajo este contexto, es conveniente que los representantes sean electos mediante el voto universal, secreto y directo, pues solo con la elección

---

<sup>154</sup> Ibidem, p. 7.

libre y democrática por parte de los agremiados se podrá tener una representatividad de manera leal y real. Sin embargo, es conveniente que las elecciones que se lleven a cabo dentro del sindicato estén perfectamente verificadas por medio de la intervención del Estado, esto de conformidad con el artículo 21 de la CPEUM, párrafo V, en donde se señala “la seguridad pública es una función a cargo de la Federación, el Distrito Federal, los Estados y los Municipios, en las respectivas competencias que esta Constitución señala. La actuación de las instituciones policiales se regirá por los principios de legalidad, eficiencia, profesionalismo y honradez”.

La verificación por parte del Estado es únicamente para salvaguardar la integridad física de los trabajadores que acudirán a votar y para mantener el orden público, pues la seguridad pública tiene como actividad primordial la prevención. Todos los miembros de la organización sindical deben de estar de acuerdo con dicha intervención y así poder solicitarla. La verificación es para asegurar los votos de los trabajadores y así estar convincentes que las elecciones serán limpias.

#### **4.1.2 Admisión, renuncia y expulsión de los trabajadores.**

Acerca del inciso en estudio, primero debemos señalar que la propia LFT establece: a nadie se le puede obligar a formar parte de un sindicato o no formar parte de él; sin embargo, debemos considerar al empleo como parte fundamental en nuestras vidas y las cláusulas que se manejan en los sindicatos llegan a interferir en cuanto a las oportunidades de empleo.

En cuanto al tema de la admisión de los trabajadores en un empleo, creemos indispensable realizar algunos cambios, ya que no es justo admitir como trabajador a quien sea miembro de un sindicato contratante, toda vez que es necesario dar oportunidad a todos los ciudadanos del país y no únicamente a los miembros del sindicato, pues en la mayoría de las veces para

formar parte de un sindicato es indispensable tener un familiar, dado que en la vida interna de los sindicatos sucede es conveniente dar un ejemplo de ello, en el Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana es requisito ser familiar de un miembro del sindicato para poder ingresar a éste; sin embargo, muchas veces sucede que al no tener a un familiar dentro del sindicato se opta por decir que si es familiar cuando no lo es, es una artimaña y no se verifica si es verdad o no, por lo que ello basta para obtener la presolicitud para poder ingresar al sindicato.

Toda vez que es necesario ingresar a un sindicato para poder obtener empleo, resulta absurdo porque se convierte en una elite sindical, en donde no se permite el ingreso a las empresas para poder laborar y formar parte de la clase productiva del país.

Por otro lado, la propia LFT señala que los patrones pueden separar del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante, lo cual, consideramos contrario a lo que se establece en cuanto a que nadie puede ser obligado a formar parte de un sindicato, ya que existe la libertad sindical.

Por su parte, Euquerio Guerrero opina “estas cláusulas-tanto la de admisión como la de exclusión-han sido un arma 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”.<sup>155</sup>

De lo anterior, podemos confirmar una vez más que los líderes sindicales abusan del poder que se les confiere al ser elegidos como representantes, utilizando la cláusula de exclusión para ello y al existir la

---

<sup>155</sup> Cit. por LASTRA LASTRA, José Manuel, Derecho sindical, Op. Cit. p. 242.

cláusula de admisión no hay libertad a sindicalizarse a un sindicato o a no formar parte del mismo.

Por lo antes expuesto, se propone la siguiente reforma:

“Artículo 358. A nadie ~~se puede~~ **ser obligado** ~~obligar~~ a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él **en virtud del principio de libertad sindical, será el trabajador quien decida a que organización desea pertenecer, por lo que la injerencia del patrón, líder sindical o cualquier autoridad no tendrá efecto alguno**”.

~~“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”.~~

#### **4.1.3 Los órganos sindicales.**

Es importante que exista un fortalecimiento en la organización sindical, en el desarrollo del capítulo III de nuestra tesis no encontramos dentro del marco jurídico de los sindicatos un artículo en donde se señale cuáles son los órganos de los sindicatos.

En la LFT se dan ciertas designaciones, tales como el de secretario general, el de organización, el de actas, la directiva, pero no se establece cuáles serán todos los órganos del sindicato; por lo que es necesario establecer cuáles serían los órganos para el pleno funcionamiento del sindicato.

Al respecto, creemos conveniente agregar dentro de los estatutos los que debieran formar parte de los que representen al sindicato, si bien es cierto, los sindicatos tienen diversos miembros dependiendo de la empresa a la que formen parte, es importante tener en cuenta los órganos indispensables dentro de un sindicato para un buen funcionamiento.

El primer órgano será el secretario general quien es el encargado de representar a todos los agremiados ante las autoridades laborales y ante el patrón.

La directiva es la encargada de la administración; contará con un secretario de tesorería ya que es indispensable para el manejo de cuentas y rendición de éstas; así como del patrimonio sindical.

Posteriormente el secretario del trabajo es otro órgano importante por ser éste quien se encargue de velar que sean cumplidas las normas de la LFT, así como contratos, convenios y reglamentos en materia laboral.

Siguiendo con nuestra organización es conveniente tener un secretario de organización, información y publicación con la finalidad de llevar un control detallado de los agremiados; dar a conocer los estatutos, esto con el objetivo de que los agremiados los conozcan e informar de las dudas que surjan en los trabajadores respecto a sus derechos y obligaciones, así como recaudar sus inquietudes y propuestas para solucionar conflictos dentro del sindicato.

El secretario de actas será el encargado de levantar las actas de todas las asambleas, tanto ordinarias como extraordinarias.

Además tendrá un secretario de vigilancia con el propósito de estar alerta en cuanto al funcionamiento del sindicato, también tendrá la función de llevar una auditoría dentro del sindicato, entendiéndose como auditoría aquella en donde se realiza la revisión contable de una sociedad, en este caso específico del sindicato.

Contará con un secretario de cultura con el fin de organizar actividades cívicas, culturales y sociales para los integrantes del sindicato.

Al respecto es indispensable dejar claro que no se quiere contradecir a lo que señala el Convenio 87 en su artículo tercero en lo que se refiere a que tienen derecho a organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción y las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal, ni tampoco ir en contra del artículo 371 de la LFT respecto al mismo tema; por el contrario establecer el mínimo de órganos para protección del trabajador, dicha organización sindical puede aumentar su organización y delegar más funciones, sin embargo para un buen desempeño es necesario establecer un mínimo de órganos para el bienestar del sindicato.

#### **4.1.4 El patrimonio y cuotas sindicales.**

Comenzaremos con la definición de Juan D. Ramírez Gronda, quien apunta que el patrimonio es el “conjunto de bienes y deudas, estimables en dinero pertenecientes a una persona (sea esta individual o colectiva), y que constituye una universalidad jurídica”.<sup>156</sup>

Al respecto, el maestro Mario de la Cueva “considera que el patrimonio tiene un aspecto activo: los bienes y derechos, y un aspecto pasivo: que son las deudas o cargas. Se ocupa únicamente del primer aspecto, y señala que los derechos o bienes que pueden integrar el patrimonio activo, lo constituyen las cuotas sindicales”.<sup>157</sup>

Dado lo anterior, podemos señalar que el patrimonio sindical está conformado por los bienes y las deudas del sindicato, dicho patrimonio debe utilizarse para el beneficio de la organización. Ahora bien, las cuotas sindicales son las aportaciones realizadas por el trabajador como miembro de un sindicato con la finalidad de que sean utilizadas por la organización para su debido

---

<sup>156</sup> Cit. por CLIMÉNT BELTRÁN, Juan B. Derecho sindical, Op. Cit. p.84.

<sup>157</sup> Idem.

funcionamiento ya que tiene que realizar actividades, para lograrlo necesita de capital, por lo tanto se utiliza el que aporta el trabajador.

Bajo esta perspectiva la LFT en su artículo 373 dispone que la directiva deba rendir cuentas a la asamblea cada seis meses, cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio sindical y refiere que esta obligación no es dispensable; sin embargo, creemos conveniente agregar que de lo contrario puede ser sancionada la directiva, estableciendo que dependiendo de la gravedad, puede ser removida de su cargo; pues son todos los agremiados quienes dan sus aportaciones como cuota sindical y por ende deben saber en qué se está erogando o invirtiendo.

Aclarando que independientemente de la rendición de cuentas, está obligada la directiva a mostrar a los agremiados la contabilidad, cuando éstos se la soliciten; sin embargo, la rendición deberá realizarse cada tres meses.

Por otro lado, en el artículo 371 de la ley antes mencionada encontramos en la fracción XI las normas para la administración, adquisición y disposición de los bienes, patrimonio del sindicato; en el fracción XII la forma de pago y monto de la cuota sindical; en la fracción XIII la época de presentación de cuentas; finalmente, en la fracción XIV las normas para la liquidación del patrimonio sindical.

No debemos olvidar que estamos en presencia de algo muy importante por ser el patrimonio no solo de los líderes del sindicato, sino de todos los agremiados que forman parte de la organización, debido a ello la distribución de las cuotas sindicales debe tener un uso eficiente y transparente, libre de todo acto de corrupción.

Al respecto, la revista Vértigo señala que “corrupción, control gremial, canonjías, clientelismo partidista, corporativismo, uso patrimonial de los

recursos y cuotas sindicales distinguen a la mayor parte de las dirigencias gremiales que han hecho de la antidemocracia sindical y el control caciquil de los trabajadores el principal activo de poder, lo que les permite erigirse en representantes de un sindicalismo que se pudre en el fango de la demagogia y el manejo político".<sup>158</sup>

Consideramos que en virtud de la democracia interna del sindicato, debe existir un control del patrimonio de la organización; esto, con la finalidad de garantizar el adecuado manejo del patrimonio de los miembros del sindicato, por ser éstos los que aportan el capital para el buen funcionamiento de la organización. Además, debemos incluir el acceso a la información para así lograr un buen manejo de las finanzas y la debida aplicación de los recursos, pero sobre todo el eficaz manejo de éstos para conseguir el bienestar de los trabajadores.

Si bien es cierto que los trabajadores la mayoría de las veces carecen de conocimientos contables para poder comprender los libros de contabilidad y conocer la situación financiera de la organización sindical, puede optarse porque los sindicalizados puedan designar a una persona capaz de entender dicha contabilidad, tal y como lo es la intervención de un contador público, pues es quien maneja e interpreta la información financiera de una organización, con la finalidad de diseñar mecanismos de apoyo a la gerencia para la toma de decisiones; la solicitud podrá hacerla un trabajador, o bien, puede pedirlo un grupo de trabajadores, dependiendo de la situación económica de los integrantes de la organización, pero también puede estipularse en los estatutos, dependiendo si toda la organización está de acuerdo en que sea ésta la encargada de cubrir todos los gastos que se originen por la intervención de un contador público. Lo importante aquí es que se pongan a disposición los estados financieros del sindicato a quien los solicite.

---

<sup>158</sup> Consultada en: <http://www.revistavertigo.com/historico/3-4-2004/reportaje.html>

Ahora bien, la directiva tiene la obligación de rendir cuenta completa y detallada a la asamblea, de lo contrario debe estipularse que serán sancionados aquellos que se negasen a rendir cuenta y también para los que nieguen el acceso a los estados financieros.

Dado que el artículo 1003 de la LFT establece que “los trabajadores, los patrones y los sindicatos, federaciones y confederaciones de unos y otros, podrán denunciar ante las autoridades del trabajo las violaciones a las normas del trabajo”, los trabajadores podrán denunciar a los líderes sindicales ante la autoridad correspondiente las violaciones a las normas establecidas en la LFT correspondientes a la rendición de cuentas y al acceso al estado financiero de la organización sindical.

Las sanciones son castigos que se aplican a una persona por haber violado la ley, es necesario incluirlas en los estatutos sindicales, dichas sanciones dependerán de la intencionalidad y negligencia del infractor; por lo que las clasificaremos en tres rubros; el primero, multa que es pena pecuniaria por incurrir en incumplimiento de una obligación; la segunda, además de la multa la suspensión temporal para el caso de reincidencia; finalmente la tercera, será la destitución cuando exista anomalía en los estados financieros, por lo que además deberá de pagar el infractor las cantidades que falten en el sindicato, la cantidad que hiciera falta se conocerá por la contabilidad de la organización.

#### **4.1.5 Disolución de los sindicatos.**

La disolución es la extinción del sindicato, ya sea por haber cumplido con sus fines en el tiempo fijado o porque sus integrantes así lo disponen, es indispensable agregar que no solo puede terminar por esas causas, sino también por no cumplir con su finalidad, esto porque no se debe contrarrestar el fin por el cual se constituyó o si ya no está el mínimo de

trabajadores, esto es, veinte sindicalizados como mínimo para su constitución, pues estos son elementos indispensables para la creación del sindicato.

Es necesario que el artículo 379 de la LFT que se refiere a la disolución se reforme como sigue:

“Artículo 379. **La disolución de los sindicatos se llevará a cabo por las situaciones siguientes disolverán:**

“I. Por el voto del **51%** ~~las dos terceras partes de sus~~ los miembros, ~~que los integren;~~ y

II. Por transcurrir el término **establecido** ~~fijado en sus~~ los estatutos-

**III. Por no cumplir con su finalidad, y**

**IV. Si ya no existiera el mínimo número de miembros que se requiere para su constitución”.**

#### **4.1.6 Deberes y obligaciones.**

Ernesto Gutiérrez y González apunta que la obligación en sentido amplio, “es la necesidad jurídica de cumplir voluntariamente una prestación, de carácter patrimonial (pecuniaria o moral), a favor de un sujeto que eventualmente puede llegar a existir, o a favor de un sujeto que ya existe”.<sup>159</sup>

En este orden de ideas, el autor en mención explica al deber jurídico en *stricto sensu* como “la necesidad de observar voluntariamente una conducta, conforme a lo que prescribe una norma de derecho, ya a favor de la colectividad, ya de persona determinada”.<sup>160</sup>

Por lo tanto, se deduce que las obligaciones derivan de un contrato o acto jurídico equiparable, mientras que los deberes derivan de la ley.

---

<sup>159</sup> GUTIÉRREZ Y GONZÁLEZ, Ernesto, Derecho de las obligaciones, decimosegunda edición, Porrúa, México, 1999, p. 46.

<sup>160</sup> Ibidem, pp. 42 y 43.

En este sentido, en los siguientes apartados nos referiremos a las obligaciones del patrón y a las del sindicato, debido a que en la LFT se refiere a obligaciones al igual que en otras leyes porque así lo redactó el legislador. Ello probablemente, en vista de que el término “obligación” tiene una connotación más fácil de entender para la población en general.

#### **4.1.6.1 Del patrón.**

En principio, debemos mencionar que debido a las obligaciones que el patrón tiene, se verá beneficiado con tener una empresa con un estándar de calidad a nivel nacional, ya que la productividad por parte de sus empleados será mayor por gozar éstos de un estímulo que ayude a que se trabaje en armonía, velando por los intereses tanto de trabajadores como patronos, pues si la empresa camina bien se verá reflejado en toda la clase obrera.

Las obligaciones son las siguientes:

- El patrón tiene la obligación de proporcionar a sus empleados las herramientas necesarias y de buena calidad para el desempeño de sus labores, así como respetar sus derechos que tienen los trabajadores, establecidos ya en la LFT, o bien en lo pactado ya en su contrato colectivo de trabajo.
- Otra obligación importante es la de dar estímulos económicos a los trabajadores que cumplan adecuadamente con su trabajo, pero además superen su productividad, para ello los trabajadores deben comprometerse con su labor y realizarla de la mejor manera posible.

#### **4.1.6.2 Del sindicato.**

Debemos precisar que las obligaciones que señalamos en este

apartado, son independientes de las que se establecen en el artículo 377 de la LFT, ya que estas son obligaciones con la autoridad correspondiente.

Por lo que se refiere al sindicato, el patrón tiene derecho de que sus agremiados participen adecuadamente en el lugar de trabajo para poder lograr una productividad que beneficiará a la empresa y por lo tanto los agremiados tendrán derecho a una remuneración que permita vivir con dignidad.

Esto, con la finalidad de ver al empleo como una verdadera fuente de riqueza y no trabajar para sobrevivir, pues si solo se trabaja para ello no se pondrán el esmero necesario para obtener buenos resultados en el empleo.

Los agremiados son representados por sus líderes sindicales, éstos tendrán las siguientes obligaciones:

- Proporcionar a los agremiados la información necesaria respecto a la remuneración obtenida por el esfuerzo que ellos emplean en el trabajo, esto es, el sindicato se obliga con el patrón a darle un buen desempeño en su área laboral para que la empresa se mantenga dentro de las mejores del país y así lograr una competitividad en el mercado y con ello obtener la suficiente riqueza para proporcionársela a los trabajadores.
- Los agremiados que hayan sido electos como representantes del sindicato, están obligados a velar por el debido cumplimiento de dichos estatutos, así como de ser leales ante los agremiados y no velar por sus propios intereses. El derecho que se desprende de esta obligación para todos los miembros del sindicato es muy importante pues es el de tener una representatividad real.
- Los trabajadores como miembros del sindicato tienen como primera obligación ante el sindicato vigilar el debido cumplimiento de la finalidad

del sindicato, además de sus estatutos; sin embargo, tienen derecho a formar parte de la elaboración de los estatutos, a proponer cambios benéficos para toda la organización.

- Otra obligación que se desprende, es la de contribuir con las cuotas sindicales para el debido funcionamiento de la organización. Por lo que de dicha obligación se deduce un derecho muy importante, esto es que tiene derecho a que la directiva le rinda cuentas o un informe detallado de la contabilidad de la organización.
- Votar en las elecciones para los representantes sindicales, ésta obligación también es un derecho; sin embargo, es adecuado que forme parte como una obligación, debido a que muchas de las veces los trabajadores aun no toman conciencia de que deben participar en la vida interna del sindicato para su beneficio; esto, porque suele pasar que han sido defraudados por sus líderes sindicales y ya no tienen confianza en ellos ni en la transparencia de las votaciones; también podemos decir lo mismo respecto a la participación en las asambleas.
- Estar unidos con sus representantes en cuanto al dialogo, tanto para solucionar problemas de la vida interna del sindicato como a tener derecho a que participen en los beneficios que proporciona el sindicato, esto con la finalidad de difundir sus ideas y opiniones.

Por lo antes expuesto, es conveniente que el artículo 377 la LFT se reforme de la siguiente manera:

“Artículo 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 sindicatos;

- II. Comunicar a la autoridad ante la que estén registrados, **al día siguiente** ~~dentro de un término de diez días~~, los cambios de su directiva y las modificaciones de los estatutos, acompañando por duplicado copia autorizada de las actas respectivas; y
- III. Informar a la misma autoridad **al día siguiente de que ocurran** ~~cada tres meses, por lo menos, de~~ las altas y bajas de sus miembros;
- IV. El sindicato tiene obligación de convocar a sus miembros a participar adecuadamente en el lugar de trabajo para lograr una productividad que beneficie a la empresa.**
- V. Proporcionar a los agremiados la información acerca de la remuneración obtenida por su productividad.**
- VI. Por lo que se refiere a los representantes sindicales, tienen obligación de velar por el debido cumplimiento de los estatutos y tienen el deber de lealtad ante los agremiados”.**

Además es importante que se incluya en la reforma el artículo 378 de la ley laboral, quedando así:

“Artículo 378. **Los** ~~Queda prohibido a los~~ sindicatos **tienen prohibido:**

- I. Intervenir en asuntos políticos; esto es, los miembros del sindicato no podrán ocupar algún cargo político al mismo tiempo que desempeñan un puesto de dirección dentro del sindicato;**
- ‡ II. Intervenir en asuntos religiosos; y**
- ‡ III. Ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro”.**

Ahora bien, después de estudiar los estatutos, los órganos sindicales, las cuotas sindicales, las elecciones, nos encontramos en posibilidad de proponer la reforma al artículo 371 de la LFT.

Artículo 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 miembros;
- VI. Obligaciones y derechos de los asociados:
  - a) Los asociados tienen como obligación vigilar el debido cumplimiento de la finalidad del sindicato.**
  - b) Tienen la obligación de contribuir con las cuotas sindicales.**
  - c) Es obligación de los asociados votar en las elecciones para los representantes sindicales.**
  - d) Los asociados tienen derecho a que la directiva les rinda cuentas o un informe detallado de la contabilidad de la organización.**
  - e) Tienen derecho a participar en la vida interna del sindicato, esto es, externar sus ideas y defender sus ideales.**
  - f) Los asociados tienen derecho a recibir copia de los estatutos.**
  - g) Tienen derecho a convocar a asambleas, indicando siempre el motivo.**
- 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 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, la época de celebración de las ordinarias **será cada cuatro meses como mínimo** y el quórum requerido para **poder sesionar será del 51% de sus miembros**. En 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~~ **51%** del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos, podrán solicitar de la directiva que convoque a la asamblea, **en caso de que no convoque a dicha asamblea, los responsables serán removidos de su cargo, previa solicitud de los miembros del sindicato podrán solicitarlo** ~~y si no lo hace dentro de un término de diez días, podrán los solicitantes hacer la convocatoria, en cuyo caso,~~ para que la asamblea pueda sesionar y adoptar resoluciones, se requiere que concurren **el 51%** ~~las dos terceras partes~~ del total de los miembros del sindicato o de la sección.

Las resoluciones deberán adoptarse por el cincuenta y uno por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos;

IX. ~~Procedimiento para~~ La elección de la directiva y número de sus miembros, **será mediante voto universal, directo y secreto, con la participación de todos los miembros del sindicato. En caso de incumplimiento, se castigará a los responsables, por no participar en la vida interna del sindicato, por lo que se deben de establecer dichos castigos para quien resulte responsable. Los miembros del sindicato deben de pedir el auxilio del Estado para que verifique que las elecciones se lleven a cabo de**

**manera pacífica, mediante la seguridad pública para mantener el orden público y proteger la integridad física de los trabajadores;**

X. ~~Período de duración~~ **los miembros de la directiva duraran en su cargo un año, sin derecho a ser reelegidos al periodo siguiente;**

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

XII. **Las formas de pago y el monto de las cuotas sindicales a las que están obligados los miembros del sindicato, serán a cambio de un recibo que servirá como comprobante pago;**

XIII. ~~Época de presentación de cuentas~~ **La rendición de cuentas será obligatoria, cada tres meses; sin embargo, el trabajador que lo solicite tendrá derecho al acceso a los estados financieros de la organización, además se establecerán los castigos para quienes no rindan cuentas.**

**Por lo que respecta al acceso a los estados financieros se tiene la posibilidad de que el trabajador o un grupo de trabajadores que designen a un contador público sea quien cubra el gasto, o bien, la organización cubra los gastos que se ocasionen por la intervención del contador público.**

**Las sanciones que se impondrán a los infractores serán:**

- a) **Multa equivalente a un mes de su salario integro para aquellos que se abstengan de rendir cuentas a la asamblea, o bien, no permitan el acceso a los estados financieros de la organización sindical;**
- b) **Además de la multa anterior la suspensión temporal en caso de reincidencia; y**
- c) **Destitución del cargo cuando exista anomalía en los estados financieros del sindicato, además del pago que cubra la cantidad que hiciera falta según la contabilidad de la organización.**

XIV. Normas para la liquidación del patrimonio sindical; y

XV. ~~Las demás normas que apruebe la asamblea~~ **Deberán contener los órganos del sindicato, por lo menos:**

- a) **Secretario general,**
- b) **La directiva,**
- c) **Secretario del trabajo,**
- d) **Secretario de organización, información y publicación,**
- e) **Secretario de actas,**
- f) **Secretario de vigilancia,**
- g) **Secretario de cultura; y**

#### **XVI. Las demás normas que apruebe la asamblea.**

En el artículo 373 de la ley en comento establece cuando se debe rendir cuenta a la asamblea, por lo que es necesario que el tiempo sea menor, por lo que queda de la siguiente manera: La directiva de los sindicatos debe rendir a la asamblea cada ~~seis~~ **tres** meses, por lo menos, cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio sindical. Esta obligación no es dispensable.

#### **4.2 Democracia sindical, creación de conciencia y compromiso de la clase trabajadora.**

Al respecto, Gabriela Bensusán señala “los déficit en materia de democracia interna no provienen exclusivamente de la insuficiencia de las reglas en la ley destinadas a imponerla, en tanto otros factores externos- como la naturaleza autoritaria del sistema político en que nacieron y se desarrollaron- tiene una gran responsabilidad. Sin embargo, la incorporación de nuevas disposiciones y la mayor efectividad de las que ya están previstas con tal propósito, pueden contribuir a fortalecerla, siempre que se ponga cuidado en evitar que la reglamentación de la democracia vuelva abrir paso a la intromisión externa en la vida sindical”.<sup>161</sup>

---

<sup>161</sup> BENSUSÁN, Graciela, Una reforma laboral para la libertad, la democracia y la transparencia sindicales: la agenda mínima, Op. Cit. pp. 10 y 11.

Podemos decir que el sindicato necesita trabajar con sus miembros y no que terceros influyan en sus decisiones, por lo tanto toda intromisión queda prohibida si es ajena a la organización. Entendemos como democracia, respecto del sindicato, la participación que tienen los agremiados en los asuntos que les interesan o bien les pueden afectar, a efecto de que todos los agremiados puedan intervenir para resolver los problemas suscitados; hablamos de democracia sindical interna porque es la participación de los trabajadores dentro de la vida sindical.

La participación de los trabajadores en la vida interna del sindicato conlleva al fortalecimiento de la institución, debe existir la conciencia de clase, por ello es conveniente que la clase trabajadora forme parte de un sindicato tomando conciencia de la importancia que es su participación dentro del sindicato.

Lo anterior nos lleva a que las actividades que se deben realizar sean apegadas a sus estatutos y de su reglamento para así poder cumplir su cometido, esto es unirse libremente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses tanto profesionales, como económicos y sociales de todos sus agremiados.

Al interesarse el sindicalizado a tener mayor participación, dará lugar a que se inmiscuya en los intereses que busca el sindicato y se dará cuenta de su funcionamiento, así como de las carencias y podrá proponer soluciones para arreglar los problemas que llegaren a tener.

No solo deben trabajar para el sindicato unos cuantos ni solamente sus líderes sindicales, por el contrario todos los integrantes tendrán que participar, por ello deben cumplir tanto con sus obligaciones como ejercer sus derechos.

Bien es cierto que son los líderes sindicales los encargados de representar a los trabajadores, pero creemos que no solo se debe dejar la responsabilidad a ellos, pues en ocasiones pueden llegar a abusar del poder y cometer faltas, serán éstos los que promuevan la participación de los agremiados en la vida del sindicato, así como a formar parte de las asambleas y a proponer soluciones para el buen funcionamiento.

Todos los seres humanos tenemos intereses y éstos son determinables para nuestro bienestar, por lo que dicho bienestar será mejor si los intereses son satisfechos, lo mismo pasa con una colectividad en donde los trabajadores deben esforzarse para que sus intereses se satisfagan y puedan lograr el bienestar de toda la colectividad de la que forman parte; a través de una nueva cultura de colaboración social se verá reflejado lo anterior.

La apertura de la nueva democracia interna en la vida sindical daría un gran paso para poder reorganizar las relaciones existentes entre los líderes sindicales y el resto de los agremiados, todo ello repercutirá en las relaciones con el patrón o patronos; estamos en presencia de una evolución en beneficio de la clase trabajadora.

No debemos olvidar que la democracia en el lugar de trabajo es la base del apoyo para una buena negociación colectiva; proporciona el mejor cimiento para la organización sindical, dicha democracia debe verse reflejada en la realidad; por otro lado, es un hecho que los sindicatos trabajan mejor cuando están organizados desde el lugar de trabajo, esto es, desde los trabajadores hacia los líderes y no desde los líderes hacia los trabajadores, debido a que se deben de velar los derechos de las minorías.

Es indispensable el compromiso por parte de los agremiados para aspirar a una verdadera democracia, pues de nada servirá que no contribuyan los trabajadores como miembros de la organización.

Es importante realizar campañas para la difusión y discusión de los estatutos, del contrato colectivo de trabajo y del reglamento interior de trabajo, así como la elaboración de los programas de educación y capacitación sindical; promover e impulsar la realización de eventos político-culturales que contribuyan a la elevación de la conciencia política de los agremiados; sin embargo, ello sólo es posible cuando los trabajadores se comprometen a participar, pues de nada sirve tener los programas si no son utilizados por la clase obrera. No debemos olvidar que se necesita un cambio de ideología, porque muchos trabajadores piensan que no se les toma en cuenta y aunque participen siempre será en beneficio de los líderes, por ello es necesario antes que nada crear conciencia de los beneficios que se pueden lograr.

Los trabajadores forman parte del sindicato y éste a su vez forma parte de la empresa en la cual está laborando, entonces al organizarse éstos en el campo laboral trabajarán con armonía y por ende tendrán una mayor productividad y será benéfica para ambos, tanto para la empresa como para el sindicato y en los trabajadores individualmente traerá repercusión en su núcleo social-familiar; el sindicato se compromete a laboral productivamente y el patrón a remunerar dicha actividad.

Al respecto, Gerardo Valente Pérez López señala “el sector patronal debe dejar atrás aquellas ideas de explotar al trabajador a cambio de salarios vergonzosos, por su parte los trabajadores deben dedicarse a desarrollar eficiente y eficazmente su trabajo, y ambos deben comprender que para ello es necesario un sector laboral con plena seguridad jurídica en el desempeño de su trabajo, además de capaz y diestro en el mismo, lo que a mi juicio se puede dar a través de la llamada “nueva cultura laboral”, que se basa en lo que anteriormente se conocía como la concentración sectorial, nacional e internacional.

La idea de la concertación, superada ahora por el concepto de “nueva cultura laboral”, no es más que el reconocimiento de que tanto patrón como trabajador, deben conciliar intereses para lograr, unos, una mayor productividad, otros, un mejor nivel de vida, dejando atrás la idea de que el empleador y trabajador tienen fines e interés irreconciliables”.<sup>162</sup>

Bajo este contexto, podemos señalar a la nueva cultura laboral como un cambio auténtico y efectivo tanto de pensamiento como de actitud en la manera de desarrollar las actividades correspondientes tanto de trabajadores como patrones. Lo que se busca con la nueva cultura laboral es mejorar las condiciones de vida para los trabajadores, esto se realizará, en parte, mediante la capacitación que se les brinde, lo cual elevaría la productividad de la empresa; al incrementarse la productividad, se generan ingresos y con éstos se crearán los salarios justos para los trabajadores, por lo que se beneficiarían tanto los patrones como trabajadores. Sin embargo, es indispensable que ambos asuman cambios en su actitud y su conducta en la realización del trabajo.

#### **4.3 Derecho a la información como vía para lograr la democracia interna del sindicato.**

Un aspecto muy importante es la información que se difunde acerca de los derechos y obligaciones al formar parte de un sindicato, por lo tanto el derecho a la información es un punto estratégico para poder evolucionar, la finalidad es que todos los agremiados reciban, accedan y se les difunda toda clase de información, por lo que es necesario el derecho a informar y el derecho a ser informado; dentro del derecho de información tenemos la libre expresión por parte de los agremiados, para así poder llevar a cabo su

---

<sup>162</sup> PÉREZ LÓPEZ, Gerardo Valente, México su realidad laboral a finales del siglo XX, Facultad de Derecho, UNAM, México 1997, p.170.

ideología, por ello es conveniente motivar más la activa participación de los miembros debiendo incrementar su participación dentro de los sindicatos.

No debe dejarse nada en la oscuridad, sino que todo debe darse a conocer, esto a través de los medios de difusión que tenga la organización, toda vez que se debe proteger una firme independencia ante cualquier intento de injerencia, ya sea por parte del gobierno, instituciones del Estado, o bien mediante los patrones.

Sobre el particular, la revista *Vértigo* apunta “utilizados por sus líderes como instrumento de sus aspiraciones políticas y personales en detrimento de los derechos y conquistas laborales de los trabajadores, los sindicatos en México son hoy vistos como un obstáculo que impide la solución de graves problemas que aquejan a instituciones fundamentales del país”.<sup>163</sup>

Eduardo García Gaspara señala “el sindicalismo oficial mexicano padece dos trastornos de consideración. Uno de ellos es el creerse que tienen una misión que busca poder político y acceso a cantidades considerables de dinero. Y dos, tienen las ideas económicas equivocadas al creer que el bienestar de los trabajadores se logra imponiendo regulaciones que encarecen al trabajo.

Bajo estas circunstancias resultaría sorprendente que el empleo floreciera. Lo que digo con claridad es que el culpable de la falta de empleos en México es este sindicalismo que se preocupa por el porvenir político de líderes que de economía no saben un comino. El subdesarrollo no es un accidente, ni

---

<sup>163</sup> Consultada en: <http://www.revistavertigo.com/historico/3-4-2004/reportaje.html>

la consecuencia de las medidas políticas de otros países. El subdesarrollo es una consecuencia de situaciones internas, como estos sindicatos".<sup>164</sup>

De lo anterior, podemos señalar que los líderes sindicales únicamente utilizan a los trabajadores para cumplir sus cometidos, ya sean políticos o económicos; sin embargo, debemos de considerar que todos los miembros que forman parte del sindicato deben de trabajar con lealtad, creemos que este es el elemento principal; para posteriormente trabajar con respeto, organizándose los trabajadores a fin de cumplir mejor sus obligaciones; después de tener cumplidos los anteriores principios es fundamental trabajar a base del diálogo, entre patrón y sindicato; por lo que es indispensable que los miembros del sindicato se encuentren informados acerca de su organización. Los sindicalizados se informarán mediante los estatutos que les serán entregados y además publicados en los centros de trabajo.

Ahora bien, la clase obrera tiene derecho a una legislación laboral para proteger sus derechos y apunte hacia la democracia, por ello es necesario que sea reformada la LFT vigente; la democracia se verá reflejada si se regula y aplica a la vida interna de los sindicatos, siendo indispensable que las organizaciones sindicales fortalezcan a las empresas y se logre una interacción entre patrón-trabajador, de tal manera que la empresa logre un nivel de productividad elevado, siempre y cuando exista diálogo entre el patrón y los miembros del sindicato; de dicho diálogo se desprenderá un contrato colectivo que beneficie a ambos, con responsabilidad de acatar lo establecido y se logrará mediante una mayor participación por ambas partes.

---

<sup>164</sup> Consultada en:

<http://srv2.vanguardia.com.mx/hub.cfm/FuseAction.Detalle/Nota.476539/SecID.22/index.sal>

## CONCLUSIONES

**PRIMERA.** La democracia es un sistema de gobierno, en virtud del cual la sociedad participa en la organización del poder público y de su ejercicio. La premisa mayor de la democracia consiste en lo siguiente: las cosas que interesan o afectan a todos, se deben tratar y resolver con el concurso de todos. De modo que válidamente podemos decir que si las decisiones de un sindicato interesan o afectan a todos sus miembros, las mismas deben ser tratadas y resueltas con el concurso de todos sus miembros.

Con base en ello, consideramos que debe ser implementada la democracia en el ámbito sindical, principalmente de los trabajadores; en vista de que los sindicatos son las organizaciones que representan y defienden los intereses colectivos de sus agremiados, comprometiéndose con el desarrollo de la empresa, sin dejar a un lado las opiniones de sus miembros. Por lo tanto, los líderes sindicales representan a la clase trabajadora y son quienes deben convertirse en promotores de la productividad, a favor de los trabajadores ya que son éstos los que padecen las deficiencias y desviaciones originadas dentro del sindicato a favor de los patronos y dirigentes sindicales.

**SEGUNDA.** La democracia interna en los sindicatos de trabajadores permitiría tener a sus integrantes una participación en la vida activa de la organización y una igualdad entre todos sus miembros, igualdad tanto social como económica; asimismo, permitiría a los trabajadores tomar decisiones basadas en la igualdad y libertad, para así poder elegir libremente a sus representantes.

**TERCERA.** En la actualidad, el problema que se presenta es que en las organizaciones sindicales no existe democracia debido a la corrupción generada dentro de ellas. Los representantes de los trabajadores se han apartado de sus verdaderas funciones y hoy en día solamente se preocupan por el bienestar de ellos; por ello resulta difícil que los trabajadores puedan

intervenir en los asuntos del sindicato; los líderes sindicales se alían con los patrones en vez de estar con sus representados.

**CUARTA.** La democracia interna sindical es un tema prioritario, debido a que la ausencia de ésta es un grave problema por el que pasa la clase trabajadora de México, para solucionar ese problema es conveniente hacer realidad la democracia con la participación de todos los agremiados, porque al no existir democracia interna en los sindicatos trae como consecuencia que la clase desprotegida sufra las consecuencias, ya que los representantes solo se ocupan de su bienestar y dejan a los trabajadores con salarios deplorables; situación que repercute en el trabajador y por ende en la de su familia. En México no solo existen empresarios ni líderes sindicales, de hecho la mayor parte de la población la conforma la clase trabajadora, a ésta es a quien le resulta difícil la vida por carecer de condiciones iguales respecto a sus representantes y patrones.

**QUINTA.** Otra consecuencia originada por la falta de democracia dentro de la organización sindical es que la empresa para la cual laboran no desenvuelve al máximo su potencial de productividad, pues los trabajadores al no sentirse representados y al saber que sus derechos no son respetados no ponen el empeño suficiente para lograr una mayor productividad, pues si aumenta la productividad los beneficiados son las empresas y líderes sindicales, porque la clase trabajadora continua con su salario igual, lo cual hace que los trabajadores pierden interés y dejan de confiar en su sindicato, porque la directiva tiene fines ajenos a los que debe tener la dirección sindical. Por lo tanto es indispensable que empresa y trabajadores desarrollen su actividad en conjunto, en alianza por la productividad y así estar en posibilidad de compartir sus beneficios.

**SEXTA.** La elección de los dirigentes debe ser transparente y siempre con la verificación de que se realice conforme a derecho, porque las irregularidades a

la violación del secreto y escrutinio del voto frecuentemente se presentan; por ello es necesario que el Estado brinde apoyo mediante la seguridad pública, a efecto de que la referida elección se realice en apego a los principios de legalidad, eficiencia, profesionalismo y honradez. Por lo tanto el sindicato como persona moral debe de solicitar al Estado su intervención para que el día que tengan verificativo las elecciones se encuentre presente para mantener el orden y así poder proteger la integridad física de los trabajadores que acudan a votar.

**SÉPTIMA.** Los miembros del sindicato que ocupen un cargo en la directiva no deben reelegirse, además se les debe prohibir desempeñar un cargo político, porque suele suceder que en la política únicamente se busca que los liderazgos sindicales no se opongan a las ideologías de los partidos políticos que los postulan. En la actualidad, tenemos líderes sindicales que ocupan cargos políticos y la situación de esos sindicatos no genera bienestar a sus trabajadores, sino que, por el contrario, es notorio el estancamiento de la clase laboral, en cuanto se refiere a sus condiciones de trabajo.

**OCTAVA.** El incumplimiento de la obligación de presentar cuentas sobre las cuotas sindicales y el patrimonio de la organización ante los sindicalizados debe frenarse inmediatamente, para ello es posible que los miembros del sindicato soliciten de manera individual o colectiva la rendición de cuentas y para ello podrán designar a un contador público para realizar la revisión e inspección de la contabilidad de la organización y pueda explicarle a los trabajadores sobre la información fehaciente, veraz y oportuna de la situación financiera de la organización; sin embargo, podrá acordarse que sea la organización la encargada de cubrir los gastos generados por la intervención del contador público.

**NOVENA.** Los puntos a incluir en nuestra reforma son los siguientes: garantizar la plena afiliación y desafiliación de los trabajadores conforme al principio de libertad sindical, suprimiendo todo tipo de sanción, así como prohibiendo la

injerencia patronal en la vida del sindicato; las elecciones deben ser mediante voto, universal, secreto y directo para elegir a sus representantes, el Estado apoyará a las organizaciones sindicales mediante la seguridad pública para velar por la integridad de los agremiados, queda prohibida la reelección; la obligación por parte de la directiva de rendir cuentas mínimo cada tres meses, de lo contrario se castigará si no se cumple con dicha obligación; las sanciones serán multa para aquellos que se negasen a rendir cuentas, en el supuesto de reincidencia además de la multa será suspensión temporal del cargo y si se tratase de una falta grave; por ejemplo, cuando se descubren anomalías en los estados financieros y por ello no quieren rendir cuentas serán destituidos de su cargo, además de pagar lo que hiciera falta según la contabilidad de la organización; en el entregar copias de los estatutos para que los miembros del sindicato los conozcan perfectamente y la prohibición para quienes fueron electos para un cargo en la directiva de intervenir en asuntos políticos.

## BIBLIOGRAFÍA

BENSUSÁN, Graciela, Una reforma laboral para la libertad, la democracia y la transparencia sindicales: la agenda mínima, en Democracia sindical, Antología 1999, México.

BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel, Derecho del trabajo, Oxford, México, 2002.

BOBBIO, Norberto, Fundamento y futuro de la democracia, Edeval, Chile, 1990.

BRICEÑO RUIZ, Alberto, Derecho individual del trabajo, Harla, México, 1985.

CABANELLAS, Guillermo, Tratado de derecho laboral, tercera edición, Tomo III, Vol. I, Heliasta, Argentina. 1989.

CARBONELL, Miguel y otros, Derecho internacional de los derechos humanos, Porrúa, México, 2002.

CARDOSO, Ciro F. S., et al. La clase obrera en la historia de México, sexta edición, Siglo veintiuno editores, México, 1996.

CARRILLO, Alejandro, México y la declaración universal de derechos humanos, México, 1974.

CASTILLO, Mireya, Derecho internacional de los derechos humanos, edita tirant lo blanch, España, 2003.

CAVAZOS FLORES, Baltasar, 40 Lecciones de derecho laboral, novena edición, Trillas, México, 2001.

CAVAZOS FLORES, Baltasar, El nuevo derecho del trabajo mexicano, Trillas, México, 2000.

CHARIS GÓMEZ, Roberto, Reflexiones jurídico laborales, Porrúa, México 2000.

CLIMÉNT BELTRÁN, Juan B, Derecho sindical, tercera edición, Esfinge, México 2002.

DÁVALOS, José, Derecho colectivo y derecho procesal del trabajo, segunda edición, Porrúa, México, 2004

DÁVALOS, José, Derecho individual del trabajo, décima primera edición, Porrúa, México, 2001.

DÁVALOS, José, Un nuevo artículo 123 sin apartados, tercera edición, Porrúa, México, 1998.

DE BUEN L., Néstor, Derecho del trabajo, Tomo I, decimotercera edición, Porrúa, México, 2001.

DE BUEN L. Néstor, Derecho del trabajo. Tomo II, decimosexta edición, Porrúa, México, 2002.

DE LA CUEVA, Mario, El nuevo derecho mexicano del trabajo, Tomo I, decimoctava edición, Porrúa, México, 2000.

DE LA CUEVA, Mario, El nuevo derecho mexicano del trabajo, Tomo II, decimasegunda edición, Porrúa, México, 2002.

GARCÍA MÁYNEZ, Eduardo, Filosofía del derecho, decimacuarta edición, Porrúa, México, 2004.

GUERRERO, Euquerio, Manual de derecho del trabajo, vigésima edición, Porrúa, México, 1998.

GUTIÉRREZ Y GONZÁLEZ, Ernesto, Derecho de las obligaciones, decimosegunda edición, Porrúa, México, 1999.

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS, Constitución política de los estados unidos mexicanos comentada y concordada, tomo I, decimoséptima edición, Porrúa, México, 2003.

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS, Constitución política de los estados unidos mexicanos comentada y concordada, tomo V, decimoquinta edición, Porrúa, México, 2000.

JUNCO ESTEBAN, María Alicia, El derecho a la información: de la penumbra a la transparencia, Porrúa, México, 2003.

KAYE, Dionisio J., Relaciones individuales y colectivas del trabajo, Themis, México, 2002.

KELSEN, Hans, Esencia y valor de la democracia, segunda edición, Editora Nacional, México, 1980.

LANDA ZAPIRAIN, Juan Pablo, Democracia sindical interna, editorial Civitas, España, 1996.

LASTRA LASTRA, Manuel, Derecho sindical, cuarta edición, Porrúa, México, 2003.

OJEDA AVILÉS, Antonio, Derecho sindical, séptima edición, Tecnos, España 1995.

PÉREZ LÓPEZ, Gerardo Valente, México su realidad laboral a finales del siglo XX, Facultad de Derecho, UNAM, México 1997.

REMOLINA Roqueñi, Felipe, El artículo 123 constitucional, Instituto Mexicano del Seguro Social, México, 2000.

SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, México y la organización internacional del trabajo, sexta edición, México, 2002.

TRUEBA URBINA, Alberto, Derecho social mexicano, Porrúa, México, 1978.

VILLANUEVA VILLANUEVA, Ernesto, Derecho mexicano de la información, Oxford, México, 2000.

VON POTOBSKI, Geraldo W. y Héctor G. Bartolomei de la Cruz, La organización internacional del trabajo, Editorial Astrea, Argentina, 1990.

ZAPATA, Francisco, Autonomía y subordinación en el sindicalismo latinoamericano, Fondo de Cultura Económica, México, 1993.

#### LEGISLACIÓN

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Ediciones Delma, México, 2005.

Convención Americana de los Derechos Humanos.

<http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/b-32.html>

Convenio (no. 87) sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación. <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp1.htm>

Declaración Universal de los Derechos Humanos.

[http://www.gob.mx/wb2/egobierno/egob\\_Derechos\\_Humanos\\_en\\_la\\_ONU](http://www.gob.mx/wb2/egobierno/egob_Derechos_Humanos_en_la_ONU)

Agenda laboral, séptima edición, ediciones fiscales ISEF, México, 2001.

Legislación Federal del Trabajo Burocrático, vigésima segunda edición, Porrúa, México, 2004.

#### JURISPRUDENCIA

SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN, Ius 2005, Disco 1, 9a época, junio 1917-junio 2005. Jurisprudencias y Tesis Aisladas. México 2005.

SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN, Ius 2005, Disco 3, 5a a 8a épocas, junio 1917-junio 2005. Jurisprudencias y Tesis Aisladas. México 2005.

#### HEMEROGRAFÍA

THOMAS, Albert, "La organización internacional del trabajo origen, evolución y porvenir", Revista internacional del trabajo, vol. 115, núm. 3-4, Suiza, 1996, pp. 283-299.

VENTURA DE MORAIS. Jorge, "Democracia y política interna en los sindicatos brasileños: 1978-1992", Revista mexicana de sociología, Año LVI/núm.3, México, julio-septiembre 1994, pp. 173-189.

#### DICCIONARIOS

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo, Diccionario jurídico elemental, decimosexta edición, Heliasta, México, 2003.

COROMINAS, Joan, Breve diccionario etimológico de la lengua castellana, tercera edición, Gredos, España, 2000.

DE PINA VARA, Rafael, Diccionario de derecho, trigésima segunda edición, Porrúa, México, 2003.

ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMEBA, Tomo XII, Driskill, Argentina 1980.

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS, Diccionario jurídico mexicano, Tomo D-H, Porrúa, México, 2004.

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS, Diccionario jurídico mexicano, Tomo P-Z, Porrúa, México, 2004.

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS, Enciclopedia jurídico mexicana, Tomo II, Porrúa, México, 2002.

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS, Enciclopedia jurídico mexicana, Tomo VI, Porrúa, México, 2002.

LASTRA LASTRA, José Manuel, Diccionario de derecho del trabajo, Porrúa, México, 2001.

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, Diccionario de la lengua española, Tomo I, vigésima segunda edición, Espasa Calpe, España, 2001.

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, Diccionario de la lengua española, Tomo II, vigésima segunda edición, Espasa Calpe, España, 2001.

#### OTRAS FUENTES

<http://www.revistavertigo.com/historico/3-4-2004/reportaje.html>

<http://srv2.vanguardia.com.mx/hub.cfm/FuseAction.Detalle/Nota.476539/SecID.22/index.sal>

Una reforma democrática para el mundo del trabajo, propuesta laboral PRD-UNT.