



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA  
DE MÉXICO**

---

**FACULTAD DE DERECHO**

**SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO  
Y SEGURIDAD SOCIAL**

**LA DEMOCRACIA SINDICAL EN MÉXICO**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO  
DE LICENCIADO EN DERECHO  
PRESENTA:  
YENI CRUZ MENDOZA

ASESOR: CARLOS D. VIEYRA SEDANO



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.

*A mis hermanos:  
Omar, Amado, Yolanda,  
Marisol y Flor*

*A mis padres: Yolanda y Cristino  
Al termino de esta etapa de  
mi vida quiero expresar un profundo  
agradecimiento a quienes con su ayuda,  
apoyo y comprensión, me alentaron  
a lograr esta hermosa realidad.  
Mi formación profesional.*

*Al Licenciado Carlos Viera Sedano.  
por su amabilidad, paciencia y apoyo  
en la realización de este trabajo.*

# La democracia sindical en México

## INDICE

	pág.
Introducción .....	I
<b>Capítulo 1</b>	
<b>Conceptos generales</b>	
1. Derecho del trabajo .....	1
1.2. Derecho colectivo del trabajo .....	7
1.3. Sindicato .....	10
1.3.1. Tipos de sindicatos .....	12
1.3.2. Requisitos para la constitución del sindicato .....	14
1.3.3. Registro y Autoridades competentes .....	22
1.3.4. Derechos y obligaciones .....	29
1.3.5. Extinción de los sindicatos .....	30
1.4. Federaciones y Confederaciones .....	31
1.5. Democracia .....	34
1.5.1. Democracia formal y democracia real .....	43

**Capítulo 2**  
**Evolución histórica del sindicato**

<b>2.1. Antecedentes generales</b> .....	<b>48</b>
<b>2.2. Sindicalismo en México</b> .....	<b>66</b>
<b>2.2.1. Etapa colonial</b> .....	<b>67</b>
<b>2.2.2. Etapa de independencia</b> .....	<b>76</b>
<b>2.2.3. México revolucionario</b> .....	<b>85</b>
<b>2.2.4. Constitución política y el artículo 123</b> .....	<b>91</b>
<b>2.2.5. La ley federal del trabajo de 1931</b> .....	<b>94</b>

**Capitulo 3**  
**Marco jurídico vigente**

<b>3.1. La ley federal del trabajo de 1970</b> .....	<b>97</b>
<b>3.2. De la asamblea: naturaleza, desarrollo e implicaciones</b> .....	<b>98</b>
<b>3.2.1. Estatutos</b> .....	<b>102</b>
<b>3.2.2. Procedimientos para la elección de la directiva</b> .....	<b>113</b>
<b>3.2.3. Órganos de gobierno del sindicato</b> .....	<b>116</b>
<b>3.2.4. Períodos de duración de la directiva</b> .....	<b>119</b>

<b>3.3. De las cláusulas exclusión</b> .....	<b>120</b>
<b>3.3.1. Cláusulas de ingreso</b> .....	<b>120</b>
<b>3.3.2. Cláusulas de exclusión por separación</b> .....	<b>122</b>

## **Capitulo 4**

### **La democracia sindical en México**

<b>4. Breves comentarios respecto a los estatutos de los sindicatos</b> ...	<b>129</b>
<b>4.1. Crítica y propuesta de las asambleas para lograr la democracia en las mismas</b> .....	<b>131</b>
<b>4.2. Crítica de los procesos electorales de los sindicatos y propuestas para que se lleven a cabo de manera democrática</b> .....	<b>132</b>
<b>4.3. Las cláusulas de exclusión y la democracia sindical</b> .....	<b>133</b>
<b>4.4. Tiempo de duración de las directivas sindicales y de su reelección</b> .....	<b>143</b>
<b>4.5. De la preparación de las directivas sindicales</b> .....	<b>146</b>
<b>4.6. Erradicación de la discriminación en los sindicatos</b> .....	<b>148</b>
<b>4.7. Participación de los sindicatos en la política</b> .....	<b>155</b>
<b>4.8. Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo</b> ..	<b>157</b>
<b>4.9. Democracia y dictadura sindical</b> .....	<b>168</b>

<b>4.10. Necesidad de modernización de los sindicatos</b> .....	<b>171</b>
<b>Conclusiones</b> .....	<b>173</b>
<b>Bibliografía</b> .....	<b>176</b>
<b>Legislación</b> .....	<b>179</b>
<b>Hemerografía</b> .....	<b>180</b>
<b>Diccionarios y Enciclopedias</b> .....	<b>180</b>
<b>Otras fuentes</b> .....	<b>181</b>

## Introducción

En el presente trabajo de investigación, llevaremos a cabo el análisis de la de estructura interna de los sindicatos, de la cual observaremos que se presenta una dictadura sindical, que no permite que se dé paso a la democracia dentro de la misma estructura de dichas organizaciones sindicales.

Hemos venido percibiendo que través del tiempo los estatutos muy pocas veces son renovados, lo que trae como consecuencia, que no se permita que se vea una verdadera igualdad entre todos los socios del sindicato.

La democracia en el caso de los sindicatos se refiere a que los integrantes que conforman dicho sindicato se les tome en cuenta sus opiniones, que se les permita tanto a jóvenes a como a mujeres tener acceso a ocupar cargos en las directivas, que su voto sea libre y no se vean presionados por los líderes sindicales, esto debido a las formas en que se llevan a cabo las votaciones, que las cláusulas de exclusión no afecten a los trabajadores y a su libertad sindical.

De lo antes mencionado propondremos una serie de puntos por medio de los cuales se de una renovación de los estatutos que nos permitan alcanzar la democracia dentro de los mismo.

Por todo ello consideramos importante, que se dé una elección democrática un cambio en la forma de llevar a cabo las asambleas, una limitación del plazo de duración del mandato, la eliminación de las cláusulas de exclusión que perjudican al trabajador.

Logrando con estas medidas una verdadera capacidad de gestión de los sindicatos, y la confianza por parte de todos los trabajadores agremiados que se sientan beneficiados con su militancia en tales sindicatos.

## **CAPÍTULO 1**

### **CONCEPTOS GENERALES.**

#### **1.1. DERECHO DEL TRABAJO.**

El Derecho del Trabajo es el conjunto de normas 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.

En su estructura general, el Derecho del Trabajo abarca las siguientes disciplinas:

a) El Derecho Individual del Trabajo que comprende, a su vez, la autonomía privada en las relaciones laborales; las condiciones generales de trabajo y los regímenes especiales de trabajo.

b) La previsión social, dentro de la que se incluye el trabajo de mujeres, el estatuto laboral de los menores, el Derecho habitacional, el régimen sobre higiene y seguridad, la capacitación profesional y los riesgos de trabajo.

c) El Derecho sindical, que incluye la organización profesional, el pacto sindical o contrato colectivo de trabajo y el Derecho de huelga.

d) La administración laboral que comprende la naturaleza, organización y funciones de las autoridades del trabajo y

e) El Derecho Procesal del Trabajo.

Etimológicamente, la palabra trabajo proviene del latín tripalium, "aparato para sujetar las caballerías, de tripalis, de tres palos" y como "esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza".

Históricamente el vocablo trabajo ha tenido varias connotaciones: en el Antiguo Testamento se entiende como castigo; en el régimen corporativo, en los colegios romanos, el hombre estaba vinculado al trabajo durante toda su vida, incluso sus hijos quedaban ligados a la corporación.

En 1776 Turgot, en su edicto, señaló la libertad de trabajo como un Derecho de la burguesía.

Según Carlos Marx: "el proletario aporta la fuerza de trabajo al proceso de producción".<sup>1</sup>

En el Tratado de Versalles, que puso fin a la Primera Guerra Mundial (1919) se señala:

"El principio rector del Derecho Internacional del Trabajo consiste en que el trabajo no debe ser considerado como mercancía o artículo de comercio."<sup>2</sup>

El trabajo es el eje de una serie de relaciones sociales. Néstor de Buen Lozano señala que esas relaciones se clasifican en nuestro Derecho en:

- A. "Relaciones con otra persona, que es el trabajador y el empleador, de las que la primera es persona física y la segunda física o jurídico-colectiva;

---

<sup>1</sup> Cfr. GARRIDO RAMÓN, Alena. Derecho Individual del Trabajo, Oxford University Press. México, 1999. pag. 1.

<sup>2</sup> Cfr. LEMUS RAYA, Patricia. Derecho del Trabajo, Trillas, México, 2000. p. 28.

- B. Relaciones entre un trabajador y la unidad económica empresarial, el concepto de empresa como unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios;
- C. Relaciones con los grupos sociales, entre el trabajador y el sindicato de trabajadores;
- D. Relaciones con el Estado, que puede intervenir como empleador (apartado B del artículo 123 constitucional, trabajadores al servicio del Estado), o como empleador a través de organismos descentralizados, por ejemplo el Instituto Mexicano del Seguro Social, el Fondo Nacional de Vivienda para los Trabajadores, o también organismos de participación estatal, como Pemex, Compañía de Luz y Fuerza del Centro en Liquidación (a estos se les aplica el inciso A del artículo 123 constitucional), como órgano fiscalizador de las relaciones obrero-patronales en el campo de la previsión social, como árbitro investido de imperio y coacción en los conflictos individuales y colectivos, ya que el Estado integra, junto con los representantes del trabajo y el capital, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, como órgano de registro de los sindicatos, federaciones y confederaciones.<sup>3</sup>

El Derecho del Trabajo ha sido denominado Derecho obrero, Derecho Industrial y Derecho Laboral, denominaciones todas ellas tachadas de clasistas y poco claras, por ello prevalece la de Derecho del Trabajo.

De acuerdo con las características enumeradas, se ha modificado la clasificación del orden jurídico positivo, colocando al Derecho Social entre el Derecho Público y el Derecho Privado.

---

<sup>3</sup> Idem

Las ramas del Derecho Social (Del Trabajo, Agrario, Económico, De Seguridad, De Asistencia y Cultural) no podrían ubicarse en el Derecho Público o en el Derecho Privado y justifican, en consecuencia, el establecimiento del Derecho Social dentro de las divisiones primarias del Derecho.

**“El Derecho del Trabajo regula las relaciones obrero patronales y trata de todas las garantías en el desempeño de sus actividades. Protege al trabajador en tanto es miembro de esa clase.**

“El Derecho Agrario regula la equitativa distribución de la tierra y su explotación en beneficio del mayor número de campesinos y a la sociedad por el volumen y costo de la producción agrícola ganadera.”<sup>4</sup>

El Maestro Lucio Mendieta y Núñez nos explica que:

El Derecho Económico tiende a garantizar un equilibrio, en un momento y en una sociedad determinada, entre los intereses particulares de los agentes económicos públicos y privados y un interés económico general y tiene una finalidad puramente social: poner al alcance de las masas, elementos de trabajo y de vida.

El Derecho del Trabajo es el conjunto de normas jurídicas destinadas a regular las relaciones entre obreros y patrones. Además reglamenta las diversas formas de prestación de servicios, así como a las autoridades que deben intervenir en dichas relaciones.

---

<sup>4</sup> GAXIOLA Y MORAILA, Federico Jorge. Diccionario Jurídico Mexicano, octava edición. Tomo D-H, Porrúa, México Distrito Federal, 1995, p.1042.

La esencia del Derecho del Trabajo se encuentra en el artículo 123 constitucional, que indica una serie de derechos que el Estado reconoce en favor de los trabajadores.

El Estado se encuentra obligado a respetarlos, pues constituyen una garantía social de la parte colectiva del Derecho del Trabajo en lo que se refiere a la organización sindical y al derecho de huelga.

Los fines del Derecho del Trabajo son jurídicos y económicos.

El supuesto fundamental de esta disciplina jurídica es hacer efectiva la autonomía de la voluntad de las partes que forman una relación jurídica en la celebración de un contrato de trabajo.

Las normas jurídicas son de carácter imperativo, irrenunciable y protegen al trabajador.

Fijan una condición mínima de trabajo en favor de los trabajadores; son normas jurídicas que regulan el contrato de trabajo y la relación de trabajo.

Los fines jurídicos son tres:

1. Garantizar la autonomía de la voluntad.
2. Regular jurídicamente las condiciones de prestación del servicio.
3. Proteger a los trabajadores.

El trabajador es uno de los factores del ciclo de la producción; presta sus servicios y, a cambio, recibe una serie de prestaciones que repercuten en la

producción. Cuando se fija un salario mínimo, también trasciende en el costo de la producción nacional.

Uno de los fines económicos y fundamentales del Estado en materia laboral es fomentar y proteger la producción.

En primer lugar, las bases para la formación del capitalismo tienen lugar en virtud de un notable desarrollo de la ciencia, la tecnología y la intensiva aplicación de éstas en la producción.

Se remonta, por un lado, al descubrimiento del continente americano por el europeo en 1492 y, posteriormente, la Revolución francesa y la Industrial.

Con el equipo y los procedimientos novedosos aportados por la ciencia y la tecnología, se inventaron máquinas capaces de sustituir a numerosos trabajadores en la producción; desde luego, los dueños de los centros de trabajo, inicialmente talleres y después industrias, las preferían.

Ahora bien, es necesario analizar el papel de la dignidad humana en ese contexto. La autoestima de toda persona le impide aceptar, de buena gana, que se le trate como animal irracional u objeto inanimado sin voluntad ni albedrío.

En legislaciones antiguas de México no reconocía la dignidad, y así lo encontramos en lo dispuesto en “la Constitución mexicana de 1857; el Código Civil de 1870 reglamentó el trabajo como arrendamiento de obra y de servicio, y no fue sino hasta el Código Civil de 1884, que se normó como contrato de trabajo, acorde con la dignidad humana, aunque subsistió la autonomía de la voluntad y la libre contratación”.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> cfr LASTRA LASTRA, José Manuel. Derecho Sindical. Porrúa. México 2003, p. 135.

Por último, la Constitución federal de 1917 introdujo las garantías sociales en materia laboral, y de ahí surge el carácter imperativo de las normas del trabajo, que hizo irrenunciables los derechos subjetivos laborales, como antítesis de la libertad de contratación.

A los funcionarios de la administración pública les conviene tener presente la responsabilidad de organizar y hacer funcionar las estructuras que intervienen en la formación, interpretación y aplicación de las normas laborales, al igual que a los funcionarios de empresas, directivas sindicales y, en general, a toda persona que tenga relación con esa rama del Derecho.

No puede haber clase capitalista y burguesía sin que exista la clase trabajadora o proletaria; por eso se dice que son complementarias entre sí.

Aunque también son antagónicas porque entre ellas hay pugnas de intereses; son propensas a la organización, lo que implica la formación de organizaciones obreras y patronales; son asimétricas, pues mientras la clase capitalista es reducida -pero tiene el poder económico-, la proletaria carece de éste pero tiene el poder numérico.

El Derecho del Trabajo nace y subsiste como un Derecho de clase social, es decir, de la clase proletaria cuyas relaciones laborales no estaban reguladas por normas acordes con la realidad social ni con la dignidad humana.

## **1.2. DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO.**

Vinculado a la experiencia del mundo laboral decimonónico, aparece el derecho sindical como una exigencia y expresión de las agrupaciones obreras frente a su explotación y desamparo social. Surgió como una creación de facto,

generadora obviamente, de importantes consecuencias jurídicas que dieron un nuevo rumbo a las relaciones sociales de producción.

Ante la insuficiencia de los ordenamientos de carácter privado, civiles y mercantiles, las relaciones de trabajo entre los obreros y la burguesía, al proliferar cuantitativamente, también operaron mutaciones cualitativas esenciales en la vida social.

De esta suerte, comenzaron a modificar las convenciones y acuerdos en el mundo del trabajo, que con el auge de la revolución industrial fueron rebasando los alcances de las simples vinculaciones jurídicas entre particulares, para comenzar a interesar la existencia e implicaciones formales de los grupos sociales homogéneos (campesinos y trabajadores).

Héctor Santos Azuela establece que, con lejanos antecedentes en las ordenanzas gremiales de los talleres y las corporaciones medievales, el marco jurídico de las asociaciones sindicales aparece, propiamente, a finales del siglo XVIII, esencialmente ligado a la revolución industrial, donde surgieron los modernos centros de trabajo, el contraste antagónico entre obreros y patrones y una conciencia de clase, entre los trabajadores. Napoletano refiere que, desaparecidas las corporaciones, la clase trabajadora vino a encontrarse en el más pleno abandono, desprovista de toda defensa, sin ninguna asistencia o protección y sumida en un dramático deterioro de carácter moral y material.

El consolidarse de la sociedad capitalista fue, de esta manera, el escenario de la actual lucha de clases y del surgimiento del proletariado, que como bastión organizado arrancó al mundo individualista el reconocimiento, primero, de los llamados derechos sindicales: asociación profesional, negociación colectiva de trabajo y huelga y, con posterioridad, un estatuto protector y dignificador de los derechos obreros: el régimen individual de las relaciones de trabajo y la previsión social.

Dentro del contexto laboral del mundo contemporáneo, el derecho sindical suele entenderse como el conjunto de normas, principios e instituciones jurídicos que regulan la formación y la vida de las asociaciones profesionales de trabajadores y patrones.

Según “ Mattia Persiani, el derecho sindical se explica tradicionalmente, como aquel ordenamiento que regula a los sindicatos, entendidos como asociaciones voluntarias de trabajadores o patrones (proveedores de trabajo), así como su actividad característica, consistente en la estipulación del contrato colectivo, y para el sindicato de los trabajadores, en la proclamación de la huelga o de otras formas de lucha sindical”<sup>6</sup>.

Algunos autores determinan que tal complejo jurídico debe de entenderse referido a las relaciones de las agrupaciones profesionales, a su situación frente al Estado y a las controversias de trabajo, tanto por cuanto concierne a las relaciones internas de la empresa como por lo que hace a las externas. Dentro de un contexto análogo, Mascaro define a esta disciplina como "la rama del derecho del trabajo que regula las organizaciones sindicales, su estructura, sus relaciones, en cuanto representan las categorías profesionales y económicas, así como los conflictos colectivos".<sup>7</sup>

Así entonces concluimos que el derecho colectivo es aquel que regula los sindicatos, la negociación colectiva y la huelga, es un instrumento a través del cual la clase trabajadora por medio de el puede lograr el establecimiento de condiciones laborales que le permitan vivir con decoro, el derecho colectivo tiene como finalidad la justicia social.

---

<sup>6</sup> cfr. LASTRA LASTRA, José Manuel. Derecho Sindical. Op. cit. p. 228.

<sup>7</sup> SANTOS AZUELA, Héctor. Derecho Colectivo del Trabajo, Segunda edición. Editorial Porrúa. México Distrito Federal 1997. p. 1.

### 1.3. SINDICATO.

El Doctor José Dávalos Morales establece que la coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes (artículo 355). Se subraya el carácter de temporal, contenido en la misma definición de la coalición. **Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses (artículo 356)**. En contraste, el sindicato tiene carácter permanente; esta cualidad se desprende del concepto contenido en el precepto.

El derecho de reunión se basa en el artículo 9º constitucional. Este derecho es el antecedente obligado del derecho de sindicalización. Primero los hombres y las mujeres debieron haberse reunido con sus semejantes; después descubrieron la comunidad de problemas y de intereses con los de su clase.

Los elementos del derecho de reunión son los siguientes: un grupo de hombres y mujeres, o de unos y otras, agrupados momentánea, temporal o permanentemente, con la finalidad de estar juntos, pensar juntos o actuar conjuntamente.

El artículo 123 constitucional, fracción XVI, establece la libertad de coalición y la de sindicalización: "Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera".

La coalición se compone de hombres y mujeres que se agrupan momentánea o temporalmente; se forma para la defensa de los intereses comunes, de los trabajadores o de los patrones; se requiere que las personas que integren la coalición tengan la calidad de trabajadores o de patrones.

El concepto jurídico de asociación lo expresa el Código Civil Federal en el artículo 2670: "Cuando varios individuos convinieren en reunirse, de manera que no sea enteramente transitoria, para realizar un fin común que no esté prohibido por la ley y que no tenga carácter preponderantemente económico, constituyen una asociación". Tiene un objeto que no es de carácter preponderantemente económico.

El artículo 2688 del Código Civil, describe a la sociedad del siguiente modo: "Por el contrato de sociedad, los socios se obligan mutuamente a combinar sus recursos o sus esfuerzos para la realización de un fin común, de carácter preponderantemente económico, pero que no constituya una especulación comercial". Tiene carácter preponderantemente económico, sin constituir una especulación comercial, rasgo este último que la distingue de la sociedad mercantil.

La sociedad deriva de un derecho individual, de naturaleza privada, de orden público. El derecho de reunión es una garantía individual y de orden público. Las libertades de coalición y sindicales son derechos sociales y de orden público. En la sociedad participa quien proporciona recursos materiales o esfuerzo personal; el derecho de reunión puede ejercerlo cualquier individuo que se encuentre en el territorio nacional. En una reunión nadie puede participar armado; los extranjeros no pueden tratar asuntos políticos. La libertad sindical y de coalición la ejercitan los trabajadores y los patrones.

La Constitución de 1857 estableció la libertad de reunión pero no el derecho de sindicalización, la que incluso fue considerada como delito por el Código Penal de 1872.

¿Qué habrá sido primero, el derecho de reunión o la libertad de coalición? ¿Existe relación entre esos derechos? "El hombre se sabe dueño de una libertad individual para asociarse con los demás de su especie, necesidad

primaria; cuando lo hace con los de su condición económica y social se sabe poseedor de esa libertad que tiene su clase. Pero es indiscutible que en su conciencia y en su conducta primero hubo de registrarse esa libertad elemental para agruparse con los demás hombres. Puede decirse que el hombre primero gozó de su libertad individual de reunión y posteriormente, teniendo como punto de arranque esa libertad, conquistó la libertad de clase para coaligarse y sindicalizarse con sus pares. “<sup>8</sup>

Coalición no es lo mismo que sindicato; los conceptos respectivos los encontramos en los artículos 355 y 356 de la Ley Federal del Trabajo, de los cuales se desprende la diferencia ya que, la coalición es acuerdo temporal de trabajadores, mientras el sindicato es la asociación de carácter permanente, y una de las características más importante el que solo la coalición puede llevar acabo la huelga, entre otras diferencias.

### **1.3.1. TIPOS DE SINDICATOS.**

La Ley establece limitativamente que los sindicatos pueden ser de los trabajadores o de los empresarios; los trabajadores y los empresarios pueden formar diversos tipos de asociaciones, pero esas organizaciones no podrán ser registradas por las autoridades del Trabajo, ni cumplir las funciones que les atribuye la Ley.

El Doctor Rubén Delgado Moya nos habla de la siguiente clasificación:

### **SINDICATOS DE TRABAJADORES.**

La Ley conservó los lineamientos y la enumeración de la Ley de 1931.

---

<sup>8</sup> DÁVALOS MORALES, José. Derecho Colectivo y Procesal del Trabajo. Tercera edición, Porrúa, México, 2003. pp. 3 y 4.

**A. SINDICATO GREMIAL.** Es formado por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad, definición que corresponde a su naturaleza. En los siglos medievales y en la edad moderna, fue la forma natural de sindicación ya que el trabajo de los talleres no requería sino una sola profesión u oficio, de tal manera que los trabajadores, por la similitud de sus problemas, se agremiaran por profesiones independientemente de los talleres en los que prestaban sus servicios. Se reconoce su importancia histórica, pero el Sindicato gremial ha perdido terreno; la división de los trabajadores en diversas profesiones debilita la unión y su consecuencia es el fortalecimiento del capital, crea una jerarquía según su importancia técnica, lo que ha originado que los sindicatos de categoría superior se aproximen al empresario para obtener prestaciones y mejoras en detrimento de los sindicatos de categorías inferiores.

**B. SINDICATO DE EMPRESA.** Es una organización formada por trabajadores que prestan sus servicios en una misma empresa, es el primer eslabón en la cadena de la igualdad, de todos los trabajadores, busca la unión de la profesión, es el primer defensor de los intereses de la totalidad de los trabajadores, lucha por el mejoramiento integral del trabajo y considera que lo llevará al beneficio igualitario de cada trabajador.

El Sindicato Gremial mira hacia la justicia para cada profesión aislada del conjunto al que pertenece, en tanto que el Sindicato de Empresa contempla a la justicia como un valor universal para toda clase trabajadora.

**C. SINDICATO INDUSTRIAL.** Son los formados por los trabajadores que prestan sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial, son una amplificación del Sindicato de Empresa, es una organización que se eleva sobre cada empresa para recibir con mayor amplitud a la clase trabajadora.

**D. SINDICATO NACIONAL.** Organización suficientemente desarrollada con unidad fuerte y amplia de trabajadores de las distintas entidades federativas. El Sindicato Nacional de Industria, es un efecto normal de la fuerza expansiva del Derecho del Trabajo. Es el eslabón último en la cadena de la igualdad y unidad de los Trabajadores.

### **SINDICATOS DE PATRONOS.**

“El artículo 361 de la Ley otorgó gran libertad a los empresarios para constituir sus sindicatos, pero marcó dos posibilidades: Sindicatos Locales, constituidos en una sola entidad federativa y nacionales, formados por dos o más estados de la República. Los empresarios han creado otras formas asociativas, como las Cámaras de Industria y Comercio”.<sup>9</sup>

### **1.3.2. REQUISITOS PARA LA CONSTITUCIÓN DEL SINDICATO.**

Para la constitución de un sindicato deben reunirse diversos requisitos señalados en la Ley y otros que la Secretaría del Trabajo y las Juntas de Conciliación y Arbitraje usualmente exigen.

Los requisitos para la constitución de un sindicato de trabajadores son: en cuanto al fondo y en cuanto a la forma.

### **REQUISITOS DE FONDO PARA LA CONSTITUCIÓN DE UN SINDICATO.**

Respecto al fondo, los requisitos exigidos para constituir un sindicato son: en cuanto a las personas, en cuanto al objeto y en cuanto a la organización.

---

<sup>9</sup> DELGADO MOYA, Rubén. Antología del Derecho Colectivo del Trabajo. Sista, México, 1989. pp. 76 y 77.

### **a) Requisitos de fondo en cuanto a las personas.**

**En cuanto a las personas.** Para constituir un sindicato de trabajadores se necesitan 20 trabajadores en servicio activo, por lo menos (artículo 364).

**Condición de los extranjeros en los sindicatos.** Establece el artículo 372, fracción II, de la Ley: "No podrán formar parte de la directiva de los sindicatos:... II. Los extranjeros". Esta es la única limitación, es decir los trabajadores extranjeros pueden formar parte de los sindicatos, mas no de la directiva; ser dirigente de un sindicato es prerrogativa de los nacionales.

**Condición de la mujer en los sindicatos.** La Ley Federal del Trabajo anterior, de 1931, decía en el artículo 241: Las mujeres casadas que ejerzan una profesión u oficio, pueden, sin autorización de su marido, ingresar a un sindicato y participar en la administración y dirección de aquél.

Con este precepto se trataba de desterrar la marginación de la mujer en la Ley, pero el solo hecho de establecer este precepto denotaba, en ese momento, una práctica discriminatoria de la mujer en los derechos laborales; una discriminación que estaba en armonía con los artículos 169 y 170 del Código Civil entonces vigente, que autorizaban al cónyuge a oponerse a que la mujer trabajara cuando ello perjudicaba su obligación consistente en el cuidado de las labores hogareñas.

La Ley actual no hace referencia a la mujer en materia sindical; existe igualdad de derechos para hombres y mujeres (artículo 164).

La Ley Federal del Trabajo sólo menciona de modo especial a la mujer en lo que respecta a la maternidad y a esa condición se refiere el artículo 165 en forma expresa: "Las modalidades que se consignan en este capítulo tienen como propósito fundamental, la protección de la maternidad".

**Condición de los menores de edad dentro de los sindicatos.** El artículo 362 establece: "Pueden formar parte de los sindicatos los trabajadores mayores de catorce años". En sentido contrario, los menores de 14 años no pueden formar parte de un sindicato. El artículo 372, en su fracción I, prohíbe que formen parte de la directiva de un sindicato los trabajadores menores de dieciséis años.

**Condición de los trabajadores de confianza.** El artículo 11 de la Ley señala quiénes son los representantes del patrón.

Los trabajadores de confianza (artículo 9), entre ellos los representantes del patrón, no pueden formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores (artículo 363). Tampoco serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga; asimismo no podrán ser representantes de los trabajadores en los organismos mixtos (artículo 183).

Esto no implica que los trabajadores de confianza no puedan sindicalizarse. No es significativa, numéricamente hablando, la sindicalización de los trabajadores de confianza. Sin embargo, jurídicamente es vigente su derecho a sindicalizarse; sería un sindicato formado únicamente por trabajadores de confianza.

Por otra parte, el artículo 363 de la Ley Federal del Trabajo establece que los estatutos de los sindicatos pueden determinar la condición y los derechos de sus miembros, que sean promovidos a un puesto de confianza.

En este caso dicha regulación no podrá establecerse en condiciones inferiores a las establecidas en el artículo 186: Si al trabajador de confianza le es rescindida su relación laboral por "un motivo razonable de pérdida de la

confianza", puede volver a su puesto de base, a no ser que exista causa justificada para su separación, en los términos del artículo 47.

**b) Requisitos de fondo en cuanto al objeto.** El derecho de libertad sindical se distingue del derecho de reunión, consignado en el artículo 9º constitucional, porque el primero sólo puede ejercitarse por las personas que tengan la calidad de trabajadores o patronos, en tanto que el derecho de reunión todo mundo puede ejercerlo.

El derecho sindical se caracteriza por obligar a los patronos a tratar con los sindicatos y a celebrar con ellos un contrato colectivo de trabajo, cuando los sindicatos lo soliciten; si aún así el patrón se niega a aceptarlo, se recurre a la jurisdicción de la Junta para obtener un laudo colectivo (artículo 387).

El objeto que la Ley asigna a los sindicatos es el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de los miembros del sindicato (artículo 356). Por el hecho de que un sindicato realice una finalidad distinta a la que la Ley lo autoriza, puede dejar de serlo. Sin embargo, la Ley no prohíbe que los sindicatos puedan realizar otras actividades, siempre que no sean contrarias a su finalidad esencial. Ejemplo: actividades deportivas, culturales, económicas, sociales, etc. Pero les está prohibida la actuación con fines religiosos y el ejercicio de la profesión de comerciantes con ánimo de lucro (artículo 378).

Algo que actualmente no está en discusión en el terreno doctrinal es la doble finalidad de los sindicatos. Finalidad inmediata: conseguir para los trabajadores, por medio del sistema jurídico actual, la superación de las condiciones de vida, y la finalidad mediata: construir una estructura económica y social de respeto para la persona humana, su libertad, su dignidad.

### **c) Requisitos de fondo en cuanto a la organización.**

La organización del sindicato se realiza a través de los estatutos, que son la norma jurídica que rige la actividad interna y externa del sindicato. La Ley establece el contenido mínimo de los estatutos de un sindicato, sin los cuales no podrá otorgarse el registro.

Dichos requisitos son los siguientes (artículo 371), de los cuales solo mencionaremos para posteriormente en tercer capítulo analizar cada uno por separado y emitiremos nuestra opinión sobre los mismos:

I. Nombre del sindicato. Todo sindicato debe tener un nombre que lo distinga de los demás.

II. Domicilio. Lugar en el que legalmente el sindicato pueda tratar los asuntos que le atañan; donde se debe notificar al sindicato cualquier resolución judicial o administrativa. El sindicato, como toda persona moral, puede adquirir un inmueble (artículo 374) para establecer ahí su domicilio.

En materia local, el registro se lleva a efecto ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, y en materia federal ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (artículos 123 constitucional, fracción XXXI, 365 y 527 de la Ley).

III. Objeto. El objeto fundamental del sindicato es el "estudio, mejoramiento y defensa" de los trabajadores, pero los estatutos pueden contener otras finalidades más que el sindicato pueda realizar, siempre que no contravengan a las prohibiciones establecidas en la ley.

IV. Duración. Generalmente no se establece una duración determinada para los sindicatos; por tanto su existencia se presume que es por tiempo indefinido.

V. Condiciones de admisión de miembros. La Ley (artículo 358) establece la libertad de los trabajadores para formar parte de un sindicato y para abstenerse de hacerlo. Es la libertad en los sentidos activo y pasivo.

VI. Obligaciones y derechos de los asociados. Puede decirse que los derechos de los trabajadores sindicalizados pueden ser directos, indirectos o reflejos. Directos (los que derivan del pacto estatutario): concurrir a las asambleas, intervenir en la vida de los sindicatos, votar y ser votado, exigir la celebración de las asambleas, exigir la intervención del sindicato en los asuntos que interesen a los agremiados, exigir el cumplimiento de los estatutos sindicales, etc., y las correlativas obligaciones. Indirectos (los que derivan de la actividad del sindicato): beneficios que otorga el contrato colectivo de trabajo, participación en centros culturales, deportivos, sociales. Reflejos (los que obtienen los trabajadores sindicalizados a diferencia de quienes no lo están): cláusula de ingreso (artículo 395), participación como representantes en las Juntas de Conciliación y Arbitraje (artículo 605), tomar parte en la Comisión Nacional de Participación de Utilidades (artículo 678, fracción II), etc.

VII. Expulsión y correcciones disciplinarias (artículo 371, fracción VII). En los estatutos deben establecerse cuáles son las causas por las que pueden aplicarse sanciones a sus miembros, mismas que deben estar determinadas en relación con cada causal para no dejar al arbitrio de los dirigentes su aplicación.

Debe establecerse también el procedimiento de aplicación, concediendo al trabajador, en todo caso, la garantía de audiencia.

Las sanciones pueden ser de dos tipos: correcciones disciplinarias y expulsión.

Las correcciones disciplinarias se consignan en los estatutos, con la aprobación de los miembros del sindicato, y en el Reglamento Interior de

Trabajo aprobado por los trabajadores y el patrón. En el Reglamento mencionado, sindicatos y patronos pueden acordar la aplicación de sanciones, por ejemplo, la suspensión en el trabajo no mayor de 8 días.

La expulsión constituye, en parte, el preámbulo de la aplicación de la cláusula de separación y como consecuencia el despido del trabajador, en este apartado sólo mencionaremos porque circunstancias se puede dar dicha expulsión, para posteriormente dedicarles un inciso en el capítulo tercero y analizar cada una de las circunstancias que son motivo de expulsión.

Para que pueda decretarse la expulsión es necesario:

Que el trabajador sea miembro del sindicato.

Que la expulsión corresponda a alguna o a algunas de las causales previstas expresamente en los estatutos, debidamente comprobadas y exactamente aplicables al caso.

Que se haya cumplido con el procedimiento fijado en los estatutos. La asamblea de trabajadores se reunirá para el solo efecto de conocer de la expulsión. El trabajador afectado debe ser oído en defensa.

La asamblea debe conocer de las pruebas que sirvan de base al procedimiento y de las que ofrezca el afectado. En fiel respeto de la garantía constitucional de audiencia debe escucharse al trabajador afectado, la que puede ser por conducto de su representante legal.

Que la expulsión haya sido acordada por una mayoría calificada, de las dos terceras partes de los miembros del sindicato.

Cuando se trate de sindicatos integrados por secciones, el procedimiento de expulsión se llevará al 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.

VIII. Convocatoria de las asambleas. Si la directiva no convoca oportunamente a las asambleas previstas en los estatutos, los trabajadores que representen el 33% del total de los miembros del sindicato o de la sección, por la menos, podrán solicitar de la directiva que convoque a la asamblea, y si no lo hace dentro de un término de 10 días, podrán los solicitantes hacer la convocatoria de modo directo. En este 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, en la inteligencia de que las resoluciones deberán tomarse con los votos del 51% del total de los miembros del sindicato o de la sección, cuando menos.

IX. Procedimiento para la elección de la directiva y número de sus miembros. La Ley es omisa sobre este punto; en los estatutos los sindicatos pueden regular estos aspectos de su vida interna.

X. Períodos de duración de la directiva. La Ley nada dice al respecto. Es una decisión que toman los trabajadores sindicalizados y la consignan en los estatutos.

XI. Regulación de la administración, adquisición y disposición de los bienes patrimonio del sindicato. Casi nunca se establece este tipo de normas en los estatutos, lo que abre la posibilidad para el manejo indebido del patrimonio sindical.

XII. Forma de pago y monto de las cuotas sindicales. Ojalá la propia Ley regulara todo lo que respecta a las cuotas sindicales que los trabajadores entregan a sus sindicatos. Hay un clamor generalizado por el hecho de que las

cuotas de los trabajadores muchas veces se desvían hacia fines particulares que persiguen los líderes. Por lo que hace al descuento de las cuotas, debe precisarse la procedencia del mismo en los estatutos, como se dispone en la fracción XXII del artículo 132 de la Ley.

XIII. Época de presentación de las cuentas. El artículo 373 de la Ley establece la obligación de la directiva de los sindicatos de 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". No obstante en la práctica por lo general no se aplica esta disposición.

XIV. Normas para la liquidación del patrimonio sindical.

XV. Las demás normas que apruebe la asamblea.

### **1.3.3. REGISTRO Y AUTORIDADES COMPETENTES.**

El registro del sindicato es uno de los requisitos de forma para su constitución y actuación.

Además de los requisitos de fondo anteriormente mencionados, en la Ley se encuentran otros requisitos, algunos de los cuales son previos a la existencia legal del sindicato y otros que se relacionan con su finalidad.

Los sindicatos deben registrarse en la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, en la Dirección General de Registro de Asociaciones (autoridad administrativa) en los casos de competencia federal, y en las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje (autoridad administrativa para el registro de los sindicatos) en los casos de competencia local (artículo 365 de la Ley). La

atribución de competencias se determina en la fracción XXXI del artículo 123 constitucional y en el artículo 527 de la Ley.

Esta disparidad aparece desde el artículo 242 de la LFT de 1931. Históricamente se atribuye al hecho de que, si bien en todas las Entidades Federativas había Juntas, no todos los gobiernos de los Estados contaban con Departamentos o Direcciones de Trabajo, dependientes de los Ejecutivos locales

El Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 21 de diciembre de 2001, establece en su artículo 18 que "Corresponde a la Dirección General de Registro de Asociaciones:

I. Registrar a los sindicatos de trabajadores y patrones que se ajusten a las leyes en el ámbito de competencia federal, así como a las federaciones y confederaciones;

II. Asentar la cancelación de los registros otorgados a los sindicatos, federaciones y confederaciones de trabajadores y patrones, de conformidad con las resoluciones que expida la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 369 de la Ley Federal del Trabajo;

III. Determinar la procedencia del registro de los cambios de directiva de los sindicatos, federaciones y confederaciones, de altas y bajas de sus afiliados, así como de las modificaciones a sus estatutos y, en su caso, efectuar el registro de dichos cambios y modificaciones; y

IV. Expedir a los interesados las constancias de las tomas de nota de los registros a que se refieren las fracciones anteriores y visar, en su caso, las credenciales correspondientes.

Registrar un sindicato es un acto de naturaleza administrativa; lo más coherente entonces es que sean autoridades de carácter administrativo las que efectúen el mencionado registro: la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y los órganos equivalentes en el nivel estatal.

Hay quienes opinan que en ambos niveles las Juntas deberían conocer del registro sindical; consideran que dejar esta función en manos de autoridades dependientes de los poderes ejecutivo, federal o local, propicia que degenerate en un mecanismo de control político de las formas de organización de los trabajadores.

Empero, de acuerdo a la legislación vigente, la autoridad administrativa debe hacer el registro de los sindicatos e informar de ese registro a las Juntas de Conciliación y Arbitraje. En caso de que se niegue el registro a los sindicatos, tienen abierta la posibilidad de inconformarse, como lo indica la Ley. En todo caso, también tienen la vía del amparo indirecto ante la negativa del registro sindical, amparo para cuya promoción quien está legitimado es el propio sindicato y no sus integrantes en lo particular; la impugnación debe hacerse en esta vía y no en la de amparo directo, por tratarse de actos que se consideran fuera de juicio.

Los documentos que se deben presentar para el registro de un sindicato son, de conformidad con el artículo 365 de la Ley, los siguientes:

I. Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva;

II. Una lista de los nombres y domicilios de sus miembros, y el nombre y domicilio del patrón, empresa o establecimiento, en donde se prestan los servicios;

III. Copia autorizada de los Estatutos; y

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

Los documentos mencionados deben estar autorizados por el secretario general, el de organización y el de actas del sindicato interesado, salvo lo dispuesto en los estatutos.

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

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 (artículo 368).

Esto de ninguna manera implica que no haya sindicato mientras no exista acto declarativo del Estado y que no pueda comparecer ante las autoridades del trabajo con el acta constitutiva donde se señale al representante legal, con plena personalidad jurídica. Un comportamiento contrario violaría la autonomía de los sindicatos; el registro constituye sólo un acto administrativo, declarativo, por parte del Estado.

El artículo 357 de la Ley afirma el respeto a la vida autónoma de los sindicatos: "Los trabajadores y los patronos tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa".

Existen otros requisitos no previstos en la Ley. Las autoridades registradoras, antes de otorgar el registro y sin que la Ley los mencione, por regla general, exigen el cumplimiento de los siguientes requisitos:

I. Constatación de la existencia física de las personas que integran el sindicato;

II. Revisión de la calidad de trabajadores de esas personas; y

III. Comprobación de que es voluntad de tales personas formar parte del sindicato.

Estos requisitos los corrobora el actuario por orden de la autoridad, generalmente en el domicilio del trabajador o en el local de la empresa.

Con frecuencia, en la verificación de estos requisitos se produce, en forma artificiosa, la causal para la negativa del registro del sindicato.

La Junta o la Secretaría, en sus respectivos casos, no tienen facultades expresas para ordenar la constatación de estos datos. La autoridad solamente puede hacer lo que la ley la faculta; de otro modo incurre en arbitrariedad.

El registro es sólo un acto por el cual la autoridad da fe de la constitución legal de un sindicato; tiene naturaleza meramente declarativa, pero no constitutiva.

El artículo 374 señala: "Los sindicatos legalmente constituidos son personas morales..." El artículo 25 del Código Civil Federal, en su fracción IV, también les reconoce esta naturaleza.

El registro de los sindicatos, no cabe duda, es un acto claramente administrativo y no un acto jurisdiccional, porque no se pretende resolver ninguna controversia preexistente. En todo caso, para que el registro surta todos sus efectos debe tramitarse ante la autoridad laboral competente.

Consideramos que los sindicatos existen desde que se expresa la voluntad de los trabajadores en la asamblea constitutiva, hecho que queda asentado en el acta correspondiente. La personalidad de los sindicatos no puede estar condicionada a una medida de control gubernamental.

Además, el convenio 87 de la OIT, ratificado por México, en el artículo 21 señala: "Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes..."

Conforme al artículo 133 constitucional este instrumento normativo tiene, al menos, igual jerarquía que la Ley Federal del Trabajo.

En armonía con el espíritu de la Constitución, el Convenio 87 de la OIT y la LFT, los tribunales de amparo han señalado de manera contundente: "La personalidad de un sindicato no nace desde el momento de su registro, sino desde la época de su constitución; aquél les dará determinados derechos y su falta les ocasionará determinados perjuicios; pero de ninguna manera adquieren una personalidad nueva por el hecho del registro".

El registro podrá negarse únicamente (artículo 366):

- I. Si el sindicato no se propone la finalidad prevista en el artículo 356.
- II. Si no se constituyó con el número de miembros fijado en el artículo 364.
- III. Si no se exhiben los documentos a que se refiere el artículo 365.

Satisfechos los requisitos que se establecen para el registro de los sindicatos, ninguna de las autoridades correspondientes podrá negarlo.

Si la autoridad ante la que se presentó la solicitud de registro no resuelve dentro del término de sesenta días, los solicitantes podrán requerirla para que dicte resolución. Si no lo hace dentro de los tres días siguientes a la presentación de la nueva solicitud, se tendrá por hecho el registro para todos los efectos legales. La autoridad queda obligada, dentro de los tres días siguientes, a expedir la constancia respectiva (artículo 366, última parte).

Las autoridades tienen obligación de expedir las constancias; si no lo hacen, incurren en responsabilidad. En tanto es expedida la constancia se puede demostrar el registro del sindicato por otros medios, como son las copias certificadas de la solicitud. Por otra parte, los dirigentes sindicales pueden, ante la negativa de las autoridades de proceder al registro mediante la entrega de la constancia, acudir ante el Juez de Distrito correspondiente a interponer una demanda de amparo indirecto.

Como ya lo señalamos, los propios sindicatos, por conducto de sus representantes legales, están legitimados para promover el amparo en contra de la negativa del registro sindical y no sus integrantes en lo particular, pues los afectados en forma directa por esa determinación no son ellos en lo individual, sino la persona moral que constituyen, misma que goza de personalidad jurídica propia e independiente de la de sus agremiados.

No es válida la certificación que se hace sobre las constancias en autos por un notario público. Las certificaciones o las constancias laborales las practican funcionarios del ámbito del trabajo.

¿Cómo acreditar la personalidad de los dirigentes de un sindicato registrado formalmente? La respuesta la da el artículo 692, fracción IV: "Los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del sindicato".

Sin embargo, el artículo 693 abre la posibilidad para que acrediten su personalidad los dirigentes de los sindicatos no registrados: "Las juntas podrán tener por acreditada la personalidad de los representantes de los trabajadores o sindicatos, sin sujetarse a las reglas del artículo anterior, siempre que de los documentos exhibidos lleguen al convencimiento de que efectivamente se representa a la parte interesada".

#### **1.3.4. DERECHOS Y OBLIGACIONES.**

Actualmente el artículo 377 de la Ley Laboral, establece las obligaciones en cuanto al funcionamiento 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 están registrados, dentro de un término de diez días, los cambios de su directiva y las modificaciones de los estatutos, acompañando por duplicado copia autorizada de las actas respectivas; y

III. Informar a la misma autoridad cada tres meses, por la menos, de las altas y bajas de sus miembros."

Por lo que respecta a las prohibiciones que se imponen a los sindicatos, el artículo 378 les veda:

"I. Intervenir en asuntos religiosos; y

II. Ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro".

### **1.3.5. EXTINCIÓN DE LOS SINDICATOS.**

Hay tres formas de disolución: natural, voluntaria y forzosa.

I. La natural opera cuando deja de existir el número de veinte trabajadores en servicio activo que, como mínimo, exige la Ley en el artículo 364, para la constitución de un sindicato.

II. La voluntaria (artículo 379, fracciones I y II).

Los sindicatos se disolverán:

Por el voto de las dos terceras partes de los miembros que los integren; y

Por transcurrir el término fijado en los Estatutos.

III. La forzosa es cuando el sindicato no cumple alguno de los requisitos legales y su actividad afecta a alguna persona; tal persona, sindicato o empresa, puede ejercitar la acción de cancelación del registro de ese sindicato.

Debe aclararse que es improcedente la cancelación del registro de un sindicato, cuando se funda la solicitud relativa en el hecho de que incumple sus obligaciones. Este criterio ha sido sostenido por el Segundo Tribunal Colegiado del Sexto Circuito 14 En la misma ejecutoria (amparo directo 503/95.29 de noviembre de 1995), el propio Tribunal precisa los casos en que limitativamente procede la cancelación del registro de los sindicatos, esto es, lo previsto en el artículo 369 de la Ley.

#### **1.4. FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES.**

La Federación es la unión de varios sindicatos para la defensa y estudio de sus respectivos intereses, y la Confederación es la unión de varias federaciones para la defensa y estudio de sus respectivos intereses.

El objetivo principal de las secciones sindicales es mantener el bilateralismo contractual protronos-sindicatos, mantener informados a los trabajadores a través de los delegados que operan en representación del comité directivo, celebrando asambleas tanto ordinarias como extraordinarias. Es importante mencionar que, en la práctica mexicana, en ocasiones se abusa de las segundas, sobre todo en los casos del emplazamiento a huelga, en que los delegados informan a los trabajadores de los diversos turnos, de los avances o novedades que se susciten con motivo de las negociaciones colectivas; este es comúnmente en las etapas de gestación y pre-huelga, donde prevalecen la inquietud y estado de alerta de los trabajadores, hasta el último momento de la fecha fijada para que movimiento de huelga estalle o no. Frecuentemente el delegado se encarga de gestionar trámites administrativos e inconformidades de los trabajadores, peticiones ante el patrono; comparece a las audiencias de investigación administrativa, en las que se pretende imponer alguna corrección disciplinaria a los trabajadores; da noticia al comité directivo, en forma permanente y pronta, de las plazas vacantes o de nueva creación, promociones escalafonarias; participa en representación del sindicato en los cursos de aptitudes que se presenten con motivo de la ocupación de alguna plaza que el sindicato deba cubrir o, cuando menos, proponer al candidato idóneo, Representan al sindicato dentro de la empresa, de cara al personal y al empresario. No obstante la importancia de esta figura dentro del derecho sindical, la Ley Federal del Trabajo le concede poca importancia, a pesar de que algunos sindicatos están constituidos en secciones. Es un organismo autónomo pero carente de personalidad jurídica. Es frecuente que en algunos sindicatos, particularmente los nacionales de industria, generalmente integrado

por contingentes numerosos, existan secciones. También se observa, en el caso de que tengan jurisdicción en diferentes entidades federativas. Las secciones se estructuran y funcionan de manera similar al sindicato. En opinión de De Buen, estas no requieren de registro.

Las Federaciones y Confederaciones, al igual que las secciones profesionales en general, encuentran su fundamento jurídico en la fracción XVI, del artículo 123 Constitucional, que después de enunciar que unirse en defensa de sus respectivos intereses es el derecho de los obreros y de los empresarios, posibilitándoles la formación de sindicatos, asociaciones profesionales.

La Ley de 1931 consideramos, en su artículo 255, que: “los sindicatos pueden formar federaciones y confederaciones”, disposición que pasó en términos similares a la Ley nueva, en el artículo 381.

En este mismo sentido encontramos el Convenio 87 de la Organización Internacional, sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, del año 1948, ratificado por el Senado de la República, publicada en el Diario Oficial de la Federación, de 26 enero de 1950, en el artículo quinto establece “Las organizaciones de trabajadores y empleadores tienen derecho de constituir federaciones y confederaciones.”

Estas organizaciones nacen al amparo también, del principio de libertad sindical y los sindicatos pueden formarlas según lo expresa la propia ley en el artículo 381, libremente sin necesidad de autorización previa; de la misma manera los miembros de éstas podrán retirarse de ellas “en cualquier tiempo”, según lo expresa el artículo 382 de la misma ley, en cuanto exista pacto en contrario.

La Ley Federal del Trabajo no ofrece una definición de lo que debe entenderse por federación y Confederación; únicamente faculta a los sindicatos en su artículo 381, para poder formarlas, por tal cuestión el Doctor Mario de la Cueva, en ausencia de definición legal, propone una formal; “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>10</sup>

La definición anterior es muy parecida a la de sindicato por lo que señala de la Cueva que esto se debe a que estas formas de organización nacen de los sindicatos y no son distintas de ellos, en cuanto fines y objetivos.

La Ley Federal del Trabajo no establece una definición precisa entre federación y confederación, pero en este sentido señala Mario de la Cueva: “Los sindicatos se integran con personas físicas; en cambio las federaciones lo hacen con personas jurídicas. En consecuencia, el único requisito es la existencia de los sindicatos y federaciones que actuarán como miembros constituyentes”.<sup>11</sup>

Ahora bien, desde el momento en que surge a la vida jurídica la organización, se integra un sujeto de derecho que a su vez es sujeto de relaciones contempladas por el derecho.

Pero no se agotan ahí sus relaciones; resulta preciso agregar las que se establecen frente a los partidos políticos y frente a otras organizaciones sindicales. En las relaciones con el Estado, las Federaciones y Confederaciones actúan con una absoluta pretensión de independencia, llamada juego de libertad atribuida a los grupos organizados en términos clasistas.

---

<sup>10</sup> DE LA CUEVA, Mario. El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. sexta edición, Porrúa. México Distrito Federal 1998.

<sup>11</sup> Idem

Toda norma de derecho puede ser aplicada en forma adecuada, reglamentada para la formación de las Federaciones y Confederaciones. El movimiento obrero continúa su desarrollo en forma unificada, la unión de trabajadores de una empresa no es bastante, pues en la lucha obrero-patronal triunfa generalmente el empresario, fue necesaria la unión de grupos para que unos sostuvieran a los otros y como consecuencia se dio la unión de la clase trabajadora, requisito previo para la formación de una conciencia nacional de clase que diera fuerza política a los trabajadores y los llevara cada día al logro de una mejor justicia social. Así nacieron las Federaciones y Confederaciones; sin embargo, y por desgracia, las Federaciones y Confederaciones han entrado en guerra. Desgraciadamente lo que se llama la lucha social, tiene dos fases:

A) La lucha de los trabajadores en contra de los patronos.

B) La lucha de las centrales obreras para adquirir el dominio de la clase trabajadora.

Las Federaciones y Confederaciones son la cúspide de las organizaciones obreras que tienen como misión el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses del trabajo y la preparación de un mundo mejor para todos.

### **1.5. DEMOCRACIA.**

Etimológicamente, Democracia (del griego, demos, 'pueblo' y kratein, 'gobernar'), es el sistema político por el que el pueblo de un Estado ejerce su soberanía mediante cualquier forma de gobierno que haya decidido establecer.

En las democracias modernas, la autoridad suprema la ejercen en su mayor parte los representantes elegidos por sufragio popular en reconocimiento de la soberanía nacional.

Dichos representantes pueden ser sustituidos por el electorado de acuerdo con los procedimientos legales de destitución y referéndum y son, al menos en principio, responsables de su gestión de los asuntos públicos ante el electorado.

En muchos sistemas democráticos, éste elige tanto al jefe del poder ejecutivo como al cuerpo responsable del legislativo.

En las monarquías constitucionales típicas, como puede ser el caso de Gran Bretaña, España y Noruega, sólo se eligen a los parlamentarios, de cuyas filas saldrá el primer ministro, quien a su vez nombrará un gabinete.

La esencia del sistema democrático supone, pues, la participación de la población en el nombramiento de representantes para el ejercicio de los poderes ejecutivo y legislativo del Estado, independientemente de que éste se rija por un régimen monárquico o republicano.

El Maestro Ignacio Burgoa, al respecto nos dice:

“La definición de la idea de democracia plantea uno de los problemas más complejos con que se enfrenta la Teoría General del Estado y la Ciencia Política. Más aún, su sentido ha sido variable en el curso de la historia humana, pues desde *Aristóteles* hasta nuestros días ha expresado una innegable evolución y en algunos regímenes políticos concretamente dados se la ha desviado hacia formas de gobierno impuras, como la demagogia. Para el estagirita, la democracia es el gobierno que emana de la voluntad mayoritaria del grupo total de ciudadanos y tiene como finalidad el bienestar colectivo. Para

él, el Estado democrático es aquel en que todos participan como dominadores y dominados. Sin embargo, la idea aristotélica no puede resistir actualmente su repudio como "democrática", ya que en el fondo representa una forma de gobierno de "ciudadanía aristocrática", pues la "libertad" y la "igualdad" sobre las que dicha idea se apoya y la "justicia" que perseguía, sólo correspondían en la *polis griega a un número reducido y privilegiado de su población*.

"¿Qué libertad, qué igualdad, son las que Aristóteles preconiza? ¿Cuál es la justicia que define como suprema virtud del Estado? ¿Quiénes son los ciudadanos, es decir, los que tienen derecho a la cosa pública y deben participar directamente de los comunes beneficios?", se pregunta *Manuel Herrera y Lasso*, y responde: "La libertad, la igualdad, la justicia misma, sólo se establecen en beneficio de los ciudadanos, y no son ciudadanos ni los esclavos, ni los metecos, ni los obreros. Como el soberano bien reside en el placer intelectual, todas las profesiones útiles son incompatibles con el título de ciudadano. Los agricultores, los artesanos, los comerciantes, los industriales, no pueden ser miembros de la 'polis'. A tal punto el pensamiento de entonces está informado en estos conceptos que tanto en Platón como en Aristóteles se encuentra, indiscrepante, la misma irreducible distinción entre las dos categorías: hombres superiores y hombres inferiores. ('Potentiores' y 'humiliores, dirán más tarde los romanos, de los componentes de la 'civitas'.)".

*Santo Tomás de Aquino* también postuló a la democracia como la forma de gobierno que más conviene a los pueblos. Al respecto, el Doctor Angélico afirmaba: "Acerca de la buena constitución de los príncipes en una ciudad o nación, es necesario atender a dos cosas: primera, el que todos tengan alguna participación en el gobierno; así se conserva la paz del pueblo, y todos pueden amar y proteger tal constitución, como dice la *Política*, libro 2, cap. I. Segunda, respecto al tipo de régimen y a la forma de gobierno; y siendo diversos los posibles tipos de gobierno, como dice la *Política*, libro 3, capítulo 5, se pueden estos dividir en régimen real, en el cual sólo un hombre tiene el poder del

gobierno; y en aristocracia, en la cual unos cuantos tienen el poder. Pero la mejor constitución de una ciudad o reino es aquella en la cual uno solo tiene la presidencia de todos y es el depositario del poder; pero de tal modo que otros participen de tal poder, y que todos sean los dueños de tal poder, tanto porque puedan ser elegidos cualesquiera del pueblo, como porque deban ser elegidos por todos. Tal es la mejor política: la que está presidida por uno, pero con un régimen mixto; se da entonces también la aristocracia, ya que algunos participan del poder, y la democracia, o sea el poder del pueblo, en cuanto al pueblo corresponde la elección de los gobernantes, los cuales pueden ser elegidos de entre el pueblo".<sup>12</sup>

En este mismo sentido encontramos que el referido Maestro señaló:

"El concepto de democracia tal como ha surgido del pensamiento jurídico- político del siglo XVIII es correlativo a la corriente liberal y concomitante a las ideas de igualdad y libertad que ésta proclamó. Así, *Kelsen* sostiene que: "El Estado liberal es aquel cuya forma es la democracia, porque la voluntad estatal u orden jurídico es producida por los mismos que a ella están sometidos. Frente a esta forma se halla el Estado antiliberal o autocracia, porque el orden estatal es creado por un señor único, contrapuesto a todos los súbditos, a los que se excluye de toda participación activa en esa actividad creadora."

"En semejantes términos se expresa *Tena Ramírez* al afirmar que: "La democracia moderna es resultante del liberalismo político, por cuanto constituye la fórmula conciliatoria entre la libertad individual y la coacción social. Mediante la democracia dio respuesta el liberalismo político a la pregunta de Rousseau de cómo encontrar una forma de sociedad en la que cada uno, aún uniéndose a los demás, se obedezca a sí mismo y mantenga, por consiguiente, la libertad anterior. Esa forma de sociedad consistió en que el poder de mando del Estado

---

<sup>12</sup> BURGOA ORIHUELA, Ignacio. Derecho Constitucional Mexicano. tercera edición, Porrúa. México, 1979. pp. 469 y 470.

sea exclusivamente determinado por los individuos sujetos a él. De este modo el poder de mando persigue por objeto en dónde ejercitarse el mismo sujeto de donde se origina."

"*Karl Loewenstein* asegura que no puede darse un solo tipo de democracia y que en la facticidad histórica las formas "puras" que suelen incluirse dentro de este sistema no se presentan en la realidad o son muy raras. Para dicho autor, la democracia puede organizarse diversificadamente en distintas especies gubernativas variables en cada Estado específico. Esta variabilidad y diversidad obedecen, sostiene, a las tradiciones, necesidades, problemática, temperamento y demás factores socio-económicos, culturales, políticos y geográficos inherentes a cada pueblo o nación.

En efecto, el citado tratadista afirma: "Desde las revoluciones del siglo XVIII se han formado dentro de esta referida estructura diversos tipos que se diferencian entre ellos según qué detentador del poder ostente una situación preponderante. Sin embargo, los tipos puros son relativamente raros. Son más frecuentes, por lo tanto, los casos presentando combinaciones sincréticas en las cuales un determinado tipo adopta rasgos característicos de otros. Estos préstamos que ciertos tipos realizan de otros dificultan frecuentemente la clasificación de un régimen político concreto bajo determinado tipo de gobierno. Además, entre los diversos tipos de gobierno asimilables al sistema político de la democracia constitucional no hay ninguno que pueda pretender ser 'el mejor', en el sentido que sea el tipo adecuado para todas las naciones. La preferencia de una nación por un determinado tipo parece estar relacionada misteriosamente con sus tradiciones y experiencias, como por ejemplo la tendencia de los alemanes a formar un poder ejecutivo fuerte y la fuerza de atracción que el gobierno de asamblea ejerce en los franceses".<sup>13</sup>

Continúa Burgoa explicándonos que:

---

<sup>13</sup> Ibidem, pp. 470 y 471.

“Conforme a este orden de ideas, la tipología que formula Loewenstein acerca de la democracia se integra con las siguientes formas de gobierno:

- a) La *democracia directa*, que se peculiariza "cuando el pueblo organizado como electorado es el preponderante detentador del poder";
- b) El *gobierno de asamblea*, en el que el parlamento o congreso, como representante del pueblo, "es el superior detentador del poder";
- c) El *parlamentarismo* que concierne a aquel tipo "en el cual se aspira a un equilibrio entre los independientes detentadores del poder, parlamento y gobierno, a través de la integración del gobierno en el parlamento: los miembros del gobierno-gabinete pertenecen al mismo tiempo a la asamblea", y
- d) El *presidencialismo*, cuando en el gobierno predomine el ejecutivo. A estas especies que suelen estructurar distintamente la democracia en cada Estado históricamente dado.

Loewenstein agrega lo que llama "gobierno directorial", que es el gobierno colegiado y que se presenta en Suiza.

Por su parte, *Carl Schmitt* estima que la democracia "se ha convertido en un *concepto ideal* muy general, cuya pluralidad de sentidos abre plaza a otros diversos ideales y, por último, a todo lo que es ideal, bello y simpático", agregando que la democracia "se ha ligado e identificado con liberalismo, socialismo, justicia, humanidad, paz y reconciliación de los pueblos".<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup> Idem,

Burgoa determina que:

“A su vez, el tratadista argentino *Germán Bidart Campos* llega al extremo de sostener la *irrealidad* de la democracia, pues para él es "fácticamente imposible", manifestándose sólo como "pura normatividad escrita que no encarna en el orden de la realidad". Añade que "existencialmente el gobierno del pueblo es irrealizable, y no sobrepasa a una utopía constitucionalizada en la norma escrita", concluyendo que "la democracia como forma de gobierno popular no es susceptible de realización; la práctica constitucional no la registra ni puede registrarla".

“Claramente se percibe que en la teoría jurídico-política no existe una idea uniforme de "democracia" ni tampoco se registra ninguna uniformidad absoluta en la implicación estructural que a esta forma de gobierno se acostumbra atribuir.

“Sin embargo, entre las diversas concepciones que la doctrina ha formulado sobre democracia, se descubren denominadores comunes que indican una coincidencia de pensamiento, los cuales procuraremos señalar y explicar. La democracia, a guisa de forma de gobierno, no atiende, como la república y la monarquía, a la índole del titular máximo de la función ejecutiva o administrativa del Estado, sino a distintos elementos que concurren en la actividad gubernativa en que se traduce el poder estatal. Integra, por tanto, un sistema de gobierno que se caracteriza por *diferentes atributos combinados* y a los cuales nos referiremos brevemente. Ya hemos dicho que la idea de democracia ha sido expuesta e interpretada de diversos modos.

**Para definirla generalmente se acude a la célebre fórmula que Lincoln utilizó en el año de 1863 y que la describe como "el gobierno del pueblo, por el pueblo y para el pueblo".** Etimológicamente por democracia se entiende "el poder del pueblo" (*demos*, pueblo y *kratos*, autoridad) expresión que, como declara *Herrera y Lasso* "no dice nada y dice todo", y ya en los

regímenes jurídico-políticos denominados "democráticos" adopta aspectos singulares de capital importancia para peculiarizarse frente a otras formas del gobierno funcional como la aristocracia y la autocracia".<sup>15</sup>

El elemento central sobre el que se asienta la democracia es el *pueblo* en su acepción política, no sociológica, la cual equivale, según dijimos en otra ocasión, al concepto de *nación*. Tampoco el "pueblo", conforme a tal acepción, comprende a la población toda del Estado. Dentro del sistema democrático su elemento capital, el "pueblo político", es un grupo dentro de la nación o "pueblo sociológico", y que comúnmente se designa con el nombre de "ciudadanía".

Lo que la democracia, tanto en su teoría como en sus aplicaciones prácticas, designa con el nombre de pueblo no es nunca el pueblo real, el pueblo en el sentido físico de la palabra, constituido por todos los individuos que componen actualmente el grupo; es un concepto de pueblo, es decir, una sistematización abstracta de ciertos elementos tomados del pueblo real y a partir de los cuales se elabora la noción de pueblo. Poco importa que, según algunos de estos conceptos, la noción esté tan próxima de la realidad que ésta casi la cubra; poco importa que el concepto englobe un número tal de individuos, que tienda a confundirse con la verdadera suma de los miembros del grupo. Siempre quedará la idea que el pueblo, como pieza del sistema político democrático, no es la entidad sociológica que responde a este nombre, sino un ser abstracto, creado tal vez con los caracteres del otro, pero sin embargo fundamentalmente distinto de él".

El "ciudadano" *in abstracto* es el *nacional*, pero jurídica y políticamente no todo "nacional" es ciudadano. Entre ambos conceptos hay una relación lógica de género a especie, pues aunque todo ciudadano es nacional, la proposición inversa no es valedera. La nacionalidad es, por ende, el

---

<sup>15</sup> Idem.

presupuesto de la ciudadanía, de la cual quedan excluidos obviamente los grupos integrantes de la población que no sean nacionales.

Sin embargo, aún dentro del sistema democrático la idea de "pueblo" en su sentido sociológico como equivalente a "nación", también tiene destacada importancia en lo que atañe a uno de los elementos característicos de dicho sistema, como es el que concierne a los fines del Estado, operando otros de tales elementos en torno al concepto de "pueblos políticos" o "ciudadanía". Inclusive, si se analiza la fórmula de Lincoln se descubrirá fácilmente que la palabra "pueblo" está tomada en las dos acepciones apuntadas, ya que el gobierno "por el pueblo" se funda en el significado político de esta idea, en tanto que el gobierno "del pueblo" y "para el pueblo" en su connotación sociológica.

La democracia aglutina sistemáticamente diversos principios cuyo conjunto implica su caracterización como forma de gobierno. Es un sistema en que estos principios se conjugan en declaraciones dogmáticas del orden jurídico fundamental del Estado, en instituciones jurídico-políticas, en demarcaciones normativas al poder público y en los fines estatales a cuyo servicio éste se ejercita. La falta de algunos de tales principios, dentro de un régimen político determinado, merma o elimina su auténtica calificación como democrático, aunque proclame los demás. El concepto de democracia es, por tanto, polifacético, pero sus diferentes aspectos no pueden estimarse aisladamente para distinguirlo, sino que es menester apreciarlos en su conjunto para elaborarlo.

Por otra parte, debemos advertir que la democracia, como forma de gobierno, es una estructura jurídicamente sistematizada en cuanto se crea y organiza por el orden fundamental de derecho o Constitución. Es precisamente en este orden donde se deben combinar todos los elementos que la peculiarizan a efecto de que el sistema gubernativo implantado en un Estado merezca el nombre de "democrático", enfatizando que su origen, su contenido y

su finalidad, es el pueblo, diferenciadamente en sus dos acepciones. Procuraremos, por tanto, señalar y explicar dichos elementos concurrentes, que son:

**1. Declaración dogmática sobre la radicación popular de la soberanía;**

**2. Origen popular de los titulares de los órganos primarios del Estado;**

**3. Control popular sobre la actuación de los órganos estatales; la juridicidad, la división o separación de poderes y la justicia social.**

#### **1.5.1. DEMOCRACIA FORMAL Y DEMOCRACIA REAL.**

Hemos tratado de presentar analíticamente una concepción de la forma de gobierno democrática mediante la reunión de todos y cada uno de los elementos que reseñamos. Como se habrá advertido, dicha concepción es meramente formal teniendo la pretensión de expresar un arquetipo de democracia que, como continente, es susceptible de llenarse con diversos contenidos variables, proyectados sobre cada uno de los atributos que hemos señalado y cuyos contenidos están sujetos a múltiples condiciones temporo-espaciales que se dan o pueden darse en la realidad política. No debemos dejar de insistir en que una democracia sólo puede configurarse por la concurrencia necesaria de todos y cada uno de los indicados elementos, pues a nuestro entender, faltando cualquiera de ellos en algún sistema político concreto, éste no puede merecer el citado calificativo.

Huelga decir que dichos diferentes elementos son susceptibles de combinarse prolijamente en un determinado sistema de gobierno, dando lugar a lo que suele llamarse *formas democráticas impuras*. Este fenómeno acaece

cuando alguno de los mencionados elementos esté ausente de dicho sistema. Bien se nota, por ende, que la idea moderna de democracia no radica únicamente en el que, por tradición, se ha hecho consistir en el origen popular de los titulares primarios de los órganos estatales. Tal vez este origen sea en la actualidad la característica menos relevante de la forma democrática de gobierno. Por sí solo, en efecto, sin la confluencia de los demás, no puede impedir que el régimen que en él se asiente, asuma una tónica francamente autocrática o dictatorial, si la actividad de los mencionados órganos no está subordinada al derecho o si el orden jurídico se establece, se modifica o se suprime al arbitrio irrestricto del o de los gobernantes, aunque éstos hayan sido designados popularmente o cuenten con el respaldo de los sectores mayoritarios de la población.

La democracia denota, ante todo, un régimen de derecho. Su atributo primordial es, consiguientemente, la juridicidad que ya hemos explicado, sin que este atributo, por lo demás, agote o resuma su implicación esencial, pues se requiere que el orden jurídico fundamental y secundario en que se traduce tenga el enfoque teleológico que le señala la justicia social.

La democracia formal es meramente teórica, en tanto que la democracia real es lo que vivimos y en el mundo del ser no existe; y en el ámbito laboral, no se da, toda vez que quien ordena en las relaciones laborales es el patrón, sin importar que le gusten sus decisiones a los empleados, razón por la cual consideramos que la misma debe dejar de ser una entelequia para convertirse en una realidad.

La mayoría de los líderes sindicales llamados "charros" se han mantenido en la dirigencia del sindicato durante mucho tiempo, lo que refleja cuán ausente de ellos se encuentra la democracia.

Si los trabajadores, que son quienes integran la base sindical, tuvieran la oportunidad de elegir democráticamente a sus representantes, quizá entonces su situación sería diferente, pues sus líderes los representarían genuinamente en la medida en que estuviesen convencidos de que su labor es contribuir al bien común.

Sin embargo, la realidad sindical es muy diferente y ha hecho proliferar en México a la clase burócrata, es decir, a la clase influyente. En efecto, la mayor parte de los líderes sindicales y algunos servidores públicos reciben un sueldo por su labor, pero no realizan su trabajo de manera competente y honesta.

No obstante, la población civil ha tenido que soportar la ineficacia de esos servidores, mejor conocidos como burócratas, que por ser influyentes no reciben ningún tipo de sanción. Por ejemplo, para realizar cualquier trámite en las oficinas del gobierno, los contribuyentes se ven obligados a hacer largas filas, mientras los empleados del gobierno, sin importarles mucho la situación, se dedican a descansar. Otro ejemplo es el paro laboral o la huelga ocasionados por el desacuerdo económico entre los empresarios y el líder sindical.

De hecho el sindicalizado deja de recibir su salario, apenas se entera de las negociaciones y, por último, es quien resulta menos beneficiado. También hay muchos casos de corrupción gubernamental que no se denuncian, sino que se encubren con inimitable descaro. Si alguien llega a denunciar formalmente la irregularidad, por lo general se interponen amparos o se ofrecen fianzas, quedando así salvaguardada la libertad e integridad de la clase burócrata.

La Revolución Mexicana dio inicio a un movimiento democrático; es decir, promovió la participación política de la mayoría de la población. Sin embargo, al paso del tiempo se ha olvidado que miles de mexicanos dieron su

vida por la instauración de un Estado democrático, y la población, con su actitud, ha dejado toda la responsabilidad en manos de los políticos.

Un número considerable de mexicanos critican la corrupción que existe en los diferentes niveles políticos, pero cuando se trata de decidir y de participar en la acción política, no acuden a las urnas y adoptan la actitud de meros espectadores.

Para iniciar el cambio político es necesario, en primer lugar, educar a la población en la democracia para que ejercite ésta en todas las situaciones a las que hace frente: la familia, el trabajo, el sindicato, el partido político, etcétera.

Se afirma que un pueblo tiene el gobierno que merece. Si los mexicanos desean o creen merecer otro gobierno, entonces deben tomar conciencia de la importancia de su participación en la elección de sus representantes.

Cuando se habla de cambio político, por ello no debe entenderse únicamente la sustitución de un partido por otro, sino el establecimiento de una sociedad donde la democracia impere, donde las palabras "fraude" y "abstencionismo" dejen de ser las que más se pronuncian en cada período electoral, y en donde la libertad, la justicia y la igualdad sean objeto de máximo respeto.

Cabe señalar que la democracia en México no es tarea de un solo partido político, sino de toda la sociedad civil, la cual, en forma consciente y organizada, debe defender el derecho al voto de que goza todo ciudadano que pertenezca a un país constituido como una "república representativa, democrática y federal".

La sociedad mexicana está integrada por sectores que tienen intereses, ideas y necesidades diferentes, lo que plantea la necesidad de que existan partidos políticos representativos de cada sector.

Esto sólo será posible en la medida en que exista plena libertad de asociación. México es prisionero de la corrupción, del egoísmo, de los intereses particulares, etc. Una solución de terminar con estos vicios la encontramos en la educación cívica, la cual le permitirá al individuo comprometerse con el bien común e impedirá que en la elección de sus representantes prevalezcan los intereses particulares. Esto mismo aplica a los sindicatos, ya que solo en la medida de que los trabajadores se sientan comprometidos con su causa y se de tiempo de conocer las propuestas de quienes los van a representar, serán beneficiados todos los trabajadores.

En este mismo sentido consideramos que los trabajadores deben decidirse a participar en la elección de sus representantes y a mantener en todo momento una actitud crítica, sobre todo en lo que respecta a las medidas que afectan a su sindicato.

Sólo así podrá garantizarse el respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores. No estaría de más recordarles a las autoridades elegidas por voluntad popular que su tarea consiste en defender los intereses de la población, no los de su partido. Y solo de esta manera se podrá dar una verdadera democracia dentro de los sindicatos.

## **CAPÍTULO 2**

### **EVOLUCION HISTÓRICA DEL SINDICATO.**

#### **2.1. ANTECEDENTES GENERALES.**

Este apartado lo iniciaremos comentando cómo se llevaba a cabo el trabajo en la antigüedad, así como algunos intentos de uniones de “trabajadores” (pero no con el significado del trabajador que tenemos en la actualidad ya que en esos tiempos era tratado como “cosa”), así como una reseña, de manera general, de los diversos acontecimientos que caracterizaron a este período, para posteriormente y a partir del siguientes inciso, hacer referencia a las etapas que influyeron directamente en el surgimiento del sindicato, en forma específica y cronológica.

El trabajo no siempre ha existido en el proceso evolutivo de la humanidad, no ya digamos como derecho subjetivo público o como garantía individual, esto es, consagrada jurídicamente desde un punto de vista positivo, sino como fenómeno social o real. En efecto, desde los tiempos más remotos de la historia se palpan las profundas diferencias, con variadas manifestaciones, que mediaban entre los diversos grupos humanos pertenecientes a sociedades determinadas, habiéndose sancionado por la costumbre jurídica.

Entre los pueblos de la antigüedad resalta la institución de la esclavitud como índice negativo de la humanidad.

Así encontramos que en Egipto, alrededor de los años 3400 a 2200 a.C., se manifestaba un apogeo de la monarquía y en ella la consolidación de un principio igualitario en el Derecho Público, sosteniendo que “...ante la ley, todos los egipcios son iguales en Derecho. No había nobles, ni esclavos, aunque el Estado utilizaba los prisioneros de guerra para la construcción de carreteras, o

para trabajar en los dominios de la corona. A su vez, la familia reposaba sobre la igualdad jurídica de los cónyuges. Pero lentamente la monarquía se fue caracterizando por un fuerte absolutismo, apoyado por la clase sacerdotal que se convirtió en una oligarquía privilegiada, e integrada también por grandes funcionarios administrativos (visires) especie de nobleza que fue acaparando beneficios y privilegios e inmunidades. En adelante, la población se compondrá de nobles privilegiados y de vasallos que dependen de su dueño o señor a título perpetuo, y que se transforman en siervos”.<sup>1</sup>

En la Mesopotamia se desarrolla una interesante civilización, cuya hegemonía se ejercía principalmente en Babilonia, traducéndose en la unificación del imperio caldeo y apareciendo bajo el reinado de Hamurabi (2000 a.C.) un famoso cuerpo legal que lleva su nombre y que dio “a la vida del pueblo caldeo un ordenamiento que tiene la regularidad y fijeza de una Constitución, organizando la sociedad en tres clases: los hombres libres, los que podrían considerarse semi-libres y, por último, los esclavos”.<sup>2</sup>

En Esparta, una importante clase noble ejercía poderosa influencia y dominaba absolutamente y, como toda clase que llega a la soberanía del Estado, la utilizaba sin escrúpulos para su propio provecho. Los abusos que más vivamente se sentían eran en la administración de justicia, que estaba totalmente en manos de los nobles; tanto más cuanto que el capricho de estos jueces no se veía limitado más que por el derecho consuetudinario, no escrito, sin ley alguna formulada fijamente. Añádase a esto que el Estado no se preocupaba para nada del derecho de sangre, abandonando a la familia del ofendido la función de vengarse como pudiera del ofensor, lo cual, naturalmente, llevaba a que el hombre pobre se sintiera punto menos que indefenso frente al noble distinguido.

---

<sup>1</sup> ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMEBA, Tomo XVI, Driskill, Argentina, 1967, p. 893.

<sup>2</sup> GONZÁLEZ URIBE, Héctor, Teoría Política, décimo tercera edición, Porrúa, México, 2001, p. 37.

En algunas ciudades lograron las viejas familias reales conservar el poder y excluir del gobierno a todas las demás estirpes. En otras ciudades era un círculo cerrado de familias el que llevaba el cargo de gobierno. En otros Estados se llegó a atribuir el derecho total político, no al nacimiento, sino a la propiedad, es decir, a la propiedad territorial, según las circunstancias de aquella época. De igual modo, en Esparta no era ciudadano con pleno derecho, sino aquel que estuviera en disposición de contribuir con los productos de su propiedad a los gastos de las comidas colectivas en las que diariamente se reunían los ciudadanos.

En Atenas, los pequeños labradores abrumados de deudas pugnaban por variar su situación y la inminencia del movimiento social se hizo palpable en la época de Solón y favorecida por las divergencias existentes entre las clases privilegiadas. Los derechos fueron graduados según la fortuna, y la elegibilidad para los cargos más elevados se reservó para aquellos poseedores de una importante extensión de tierra que le produjera una renta anual considerable. Concretamente, una serie de medidas hicieron disminuir la omnipotencia de los eupátridas y permitió a los pobres defenderse con iguales armas, por procedimientos legales.

Lo anteriormente expuesto, fue lo que se conoció como la Constitución de Solón y "...fue como la carta fundamental de la democracia ateniense, destinada en virtud de los principios mismos que estableció a determinar nuevos progresos en el sentido democrático"<sup>3</sup>; aunque hay que reconocer que dicha Constitución era en parte plutocracia, porque sólo permitía a los más ricos ocupar los cargos públicos, y en parte aristócrata, porque sólo podían desempeñar funciones ejecutivas judiciales los hombres de reconocida experiencia.

---

<sup>3</sup> ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMEBA, Tomo XVI, Op. cit. p. 893.

Hay que reconocer, no obstante, que Solón prepara el movimiento democrático ateniense, y es con la obra de Pericles que se llega al apogeo de la evolución, consolidándose el principio de gobierno del pueblo, ejercido por los ciudadanos, pero con la observación de que el pueblo sólo estaba integrado por el conjunto de ciudadanos ateniense cuyos padres también lo fueron y tanto es así que, aparte de ellos, existían los metecos y por último los esclavos que eran considerados sin personalidad, como un instrumento animado, una cosa con vida. La esclavitud constituía el motivo principal de las luchas políticas y sociales de la Grecia antigua y dividía a la sociedad en dos partes: ricos y pobres.

En Sócrates, Platón y Aristóteles se sintetiza la autenticidad del pensamiento griego, y con el primero de ellos “entra en Grecia la Filosofía, situándose en zona de tránsito y echando a andar justamente por aquella vía que llevará a lo que será el intelecto europeo. Partió también de esa realidad que fue la creación de la primera forma política, ligándose a la ciudad, con simpatía por Esparta, pero ante la nueva democracia imperialista de Pericles”<sup>4</sup>.

La esencia de la filosofía socrática puede encontrarse en su conducta, de respeto a la ley, constituyendo la igualdad y la justicia las bases fundamentales del Estado concebido por Sócrates.

Su discípulo, Aristocles, más conocido por Platón, combinando principios éticos y políticos, representa un progreso en la concepción socrática, haciendo del hombre el centro de sus especulaciones y consideraba a la política “...como el arte que debe hacer a lo humano más justo, y el orden político debe orientarse hacia la satisfacción de las necesidades de los hombres, agrupados en clases”<sup>5</sup>.

---

<sup>4</sup> MONTIEL Y DUARTE, Isidro. Estudio sobre las garantías individuales, sexta edición, Porrúa, México, 1997, p. 161.

<sup>5</sup> SABINE, George H. Historia de la Teoría Política, Fondo de Cultura Económica, México, 1993, p. 142.

De este modo concluimos que el trabajo en Grecia, la esclavitud, era una condición jurídica socialmente aceptada; en el Hélade, el trabajo manual fue considerado como una ocupación vil, indigna de los ciudadanos.

La tesis aristotélica de la servidumbre natural menciona que la intención de la naturaleza es hacer diferentes los cuerpos de los hombres libres y de los esclavos: los últimos, robustos para el servicio necesario, los primeros erguidos e inservibles para esta ocupación, pero útiles para la vida de la ciudadanía. Diógenes Laercio, el biógrafo de los filósofos más ilustres, al ocuparse de la vida de Aristóteles, refiere el testamento en el que dispone de sus esclavos, de la siguiente manera: “que ningún niño de mis esclavos será vendido, sino que de ellos deberán servirse mis herederos.

Del presente análisis y con la perspectiva que otorgan los siglos, se puede observar, en parte, la evolución de la servidumbre en su penoso y largo transitar hasta nuestros días, en los que todavía existe con modalidades atenuadas o encubiertas en los diversos países del orbe.

La influencia de la filosofía griega, especialmente la estoica, se hace sentir en la gran obra de la cultura política romana y es a Roma a quien se debe la teoría de la personalidad de la *res publica*, que tiene en cuenta fundamentalmente al individuo. Sin embargo, no debe perderse de vista que también la condición de esclavo era, principalmente en Roma, no un estado personal, o sea, imputable a una persona, sino un estado real, esto es, referible a una cosa.

En efecto, el esclavo era conceptualizado como un bien susceptible de constituir el objeto material de la contratación jurídica. Y aun independientemente de la esclavitud, la sociedad romana presentaba una profunda desigualdad por lo que respecta a las dos clases que la componían: los patricios y los plebeyos. El individuo no tenía ningún derecho dentro del

Estado romano; estaba colocado en una situación de *ipso* sin protección jurídica”<sup>6</sup>.

El Trabajo en Roma. El concepto del trabajo libre, como suprema manifestación de la voluntad y fuente de toda riqueza nacional, no había sido descubierto aún. La idea de trabajo seguía siendo una contribución forzosa impuesta a los esclavos. La esclavitud era la única base sobre la que descansaba la independencia de la clase gobernante.

La existencia de las corporaciones de oficios forma parte de la historia de la humanidad. De ello Plutarco, el celebre autor de “Vidas Paralelas”, da cuenta de su existencia y afirma que en la antigua Roma fueron creadas en el imperio de Numa Pompilio, al agrupar a los cuerpos de artesanos por oficios, en los que se distribuyeron los flautistas, los orfebres, los maestros de obra, los tintoreros, los zapateros, los curtidores, los latoneros y los alfareros. De igual manera Tito Livio menciona que, si Numa fue el fundador de las instituciones religiosas, Servio Tulio fue el que introdujo el orden que distingue las categorías, las fortunas y las dignidades, estableciendo el censo.

En los tiempos de Julio Cesar, las Corporaciones fueron disueltas, con excepción de aquellas que tenía su origen en los primeros tiempos de Roma.

Una centuria más tarde, hacia el año 150 antes de Cristo, las XII tablas reconocen la existencia de colegios gremiales, con facultad para regirse por sí mismos. En el año 64, todavía antes del cristianismo, un senadoconsulto prohibió los colegios perjudiciales para el Estado. Unos 20 años después, la Lex Iulia reorganizó las asociaciones profesionales, pero proscribía a muchas de ellas. Entre las subsistentes figuraron *collegia compitalitia*, *sodalitates sacrae* y *collegia artificum vel opificum, argentariorum*, etc.

---

<sup>6</sup> PETIT, Eugene. Tratado Elemental de Derecho Romano, Porrúa, México, 1997, p. 40.

El sistema corporativo medieval surge entre los siglos XI y XII. Las corporaciones van apareciendo; en un principio fue de manera voluntaria, después se convirtió en forzada.

El feudalismo es una formación social económica caracterizada por el predominio de la economía agraria y en la que buena parte de la población, en distintos grados según los países, estaba sujeta personalmente a los propietarios o a la tierra que trabajaban.

En la Edad Media y no obstante la propagación de los postulados cristianos, la sociedad humana, principalmente estaba regida por la institución de la servidumbre, en la que los siervos estaban supeditados a la voluntad del señor feudal, a la nobleza y el clero, que reciben territorios del rey en agradecimiento a los servicios bélicos o ideológicos prestados: guerreros y eclesiásticos viven en perpetua holganza en sus señoríos, con las solas obligaciones hacia el rey de prestarle *auxilium* y *consilium* cuando se les pida.

El trabajador es el siervo que ha debido someterse al señor para sobrevivir en aquella época de constantes luchas. Ya es persona, aun cuando el poder del señor sobre él no se limite a su fuerza laboral, pues también lo vincula de pleno derecho por el deber de lealtad y fidelidad. Pero el siervo tiene un aliciente en su trabajo, gozar de un límite en la alienación: en un principio está obligado a una prestación personal en las tierras del señor, de unos cuatro días a la semana, pudiendo los demás días cultivar su propio terreno: luego se pasa a una prestación en especie, que cumple entregando una parte de sus frutos obtenidos en la labor; por fin se llega a la prestación en dinero, por la que se obliga a pagar una renta o cantidad en metálico.

La relación laboral de servidumbre no es de naturaleza dominal, pues el señor no detenta un derecho de propiedad ni sobre el siervo ni sobre el territorio. Hay una cierta justificación de contenido de relación, por lo que

podíamos decir que dicho nexo laboral establece ex lege, por voluntad del príncipe, unos derechos y obligaciones cristalizados por costumbre.

Los artesanos, comerciantes y siervos huidos se establecen en poblaciones, mucha de ellas francas o libres sin vinculación feudal, bien por los fueros otorgados por los reyes, bien por sus propias reglas urbanas, que se enfrentan con éxito a las mesnadas señoriales. Quizá por influencia del derecho feudal, el trabajo se articuló también en gremios o asociaciones obligatorias de derecho público; quien quiera trabajar en un oficio debe ingresar en el gremio correspondiente sin otra opción y ascender en los grados de aprendiz y oficial, hasta poder independizarse como maestro. Con el tiempo, los maestros imponen largos períodos de aprendizaje, duros exámenes de oficialía y de maestría y elevadas tasas por examen, cortando el paso al ascenso. Los estatutos gremiales imponen, además, numerosas trabas en materia de precios, de fabricación, de números de máquinas por taller, para evitar la competencia del oficio.

El sistema feudal se debilitó por la baja productividad del siervo, las sequías, las hambrunas, entre otras cuestiones. En los burgos, la artesanía y comercio se maquinizaron, merced a inventos que mejoraron considerablemente el proceso productivo.

El taller cedió el paso a la manufactura libre, al margen de las imposiciones gremiales; las tareas se efectuaban en el régimen de división del trabajo, encomendando a cada trabajador sólo una fase del proceso, para con el ahorro de movimientos lograr multiplicar el resultado.

El desarrollo del comercio marítimo y su repercusión en el comercio terrestre, gracias a las ferias internacionales y descubrimiento de las indias Orientales y Occidentales, amplía el mundo conocido y el comercio de manera insospechada.

Los mercaderes, propietarios, villanos de la ciudad, todos aspiraban a la libertad que los debía emancipar del dominio del señor y, a mediados del siglo XIII, se sublevaron y lograron por fuerza su independencia, que los señores les concedieron por contrato.

La pequeña burguesía también se benefició, así como la gente de oficio que estaban bajo la dependencia del señor, proveyendo al castillo de pan y traje, entre otros artículos.

El declive definitivo del sistema feudal en Europa se produjo entre los siglos XVI y XVII, sustituido por las relaciones capitalistas.

Las Corporaciones fueron las asociaciones de artesanos de un mismo oficio residentes de la misma ciudad, investida de un monopolio riguroso de fabricación, resultado de la homologación de sus estatutos y reglamentos es un sindicato patronal.

Las corporaciones representan y salvaguardan los intereses colectivos de los artesanos frente a los poderes públicos. El régimen corporativo otorgó grandes ventajas para maestros contra la competencia.

En las Corporaciones se daba una jerarquía profesional, la cual iniciaba con el aprendiz, pasando posteriormente a ser el oficial o compañero y por último el grado más alto, el de maestro, de los cuales a continuación mencionaré algunas de sus características:

**a) Aprendiz del oficio:** en algunos casos eran remunerados y en otros eran a muy bajo precio, además tenía la obligación de obedecer y respetar al maestro y el maestro, por su parte, debía tratarlo como miembro de su familia: albergarlo, mantenerlo, vestirlo y darle la debida instrucción. Por ello, hay quien considera que, en las corporaciones, el

maestro tuvo un carácter patriarcal y un poder jerárquico muy alto, similar al pater familias. El aprendizaje concluía cuando el aprendiz obtenía el ascenso al grado de oficial o compañero.

**b) Oficial o Compañero;** al término de su aprendizaje, era matriculado en un nuevo registro, también tenía que pagar un nuevo impuesto y entonces buscaba trabajo en casa de algún maestro, esta situación duraba de 3 a 5 años según el reglamento. El oficial no podía dejar la ciudad para ser contratado en otro sitio, puesto que para ello tendría que haber emprendido un nuevo aprendizaje. Circunstancias que originaron el nacimiento de las asociaciones de oficiales, conocida en Francia como *compagnonnage* (compañía o compañerismo). Sus fines fueron la mutua ayuda a la cooperación para buscar empleos y subasificación.

Cuando el oficial había terminado su pasantía empezaba a realizar sus obras maestras; pagaba un derecho elevado y obtenía su carta de maestría. Es cuando entraba a formar parte de la corporación. Era llamado a las asambleas, votaba, alquilaba una tienda y trabajaba por su cuenta; se convertía en empresario.

Las conquistas logradas por los oficiales se alcanzaban después de unos diez años de espera, de muchos y elevados gastos por los derechos de maestría y banquetes ofrecidos a sus maestros del cargo.

**c) Maestros;** era la cima de la escala gremial. Simbolizaba la unidad de artífice que, por lo tanto, había pasado por cada uno de los grados anteriores y pudo instalar su propio taller, en el cual los imperativos laborales y jerárquicos regirían sobre ex compañeros y los iniciados en el oficio.

Las corporaciones de oficios dejaron de ser lo que habían sido y no ejercieron ya sobre el mundo del trabajo la benéfica tutela de otros tiempos. La

maestría, en lugar de constituir la culminación calificada en la profesión, se transformó en valor transmisible por herencia y objeto de especulación, al venderse al mejor postor, que buscaba el resarcimiento de la operación. Los gremios perdieron su autonomía profesional, con merma de sus derechos y privilegios.

De rectores de su actividad pasaron a súbditos laborales de los reyes de la época; se rompió la solidaridad interna de sus corporaciones, descuidándose la defensa común de sus miembros, lo cual trajo consigo el desmoronamiento de las bases corporativas.

Otro tipo de corporaciones que se dieron en otros lugares fueron las siguientes:

1) **Las Guildas.** Son agrupaciones germánicas y anglosajonas; sus orígenes se remontan hacia el siglo VII, con indudables semejanzas a y antecedentes en los colegios romanos.

Las guildas fueron como familias artificiales, formadas por la conjunción de la sangre y unidas por el juramento de ayudarse y socorrerse en determinadas circunstancias, pueden agruparse en tres categorías:

**Religiosas y sociales;** constituían asociaciones de defensa mutua o agrupaciones creyentes.

**Las de mercaderes;** tenían por objeto asegurar a sus miembros, protegiendo sus personas y bienes. Ni las guildas religiosas ni las sociales presentaban un carácter profesional, **las de Artesanos** y las de mercaderes fueron, ante todo, una fusión de intereses y esfuerzos, así como una estrecha alianza de trabajo. Su reglamentación se refería a la forma de ejecutar la labor y las materias que debían de emplearse.

En esta Institución hubo una división tripartita en la escala gremial: a) los **aprendices** (disipuli), b) **compañeros** (famili) y c) **maestros** (magistri), que habrían de constituir piedra angular de la organización corporativa.

2) **COFRADÍAS**. Este tipo de agrupación nació a la sombra de los santuarios y estaban formadas por hombres de un mismo oficio que rendían culto a un mismo santo.

Creadores de las nacientes catedrales del medievo, que se unieron dentro de sus muros a las grandes masas de trabajadores impulsados por la fe religiosa, pero igualmente alentados por un espíritu de asociación corporativa. La cofradía buscaba al hombre cristiano; por medio de sus estatutos, la religión constituía entre los cofrades, el vínculo que ataba entre sí a los artesanos, la manera de relacionarlos y la vía de perseguir la finalidad profesional. En España la cofradía medieval fue el antecedente del gremio.

3) **Corporaciones Secretas**: Estas provienen de la Francmasonería que es una corporación secreta, su origen se debe a una cofradía de constructores. La palabra macon, del francés, significa albañil del siglo VIII, razón por la cual los masones usan símbolos de esta antigua profesión, su escala era la siguiente:

Primero de **aprendices**, segundo **compañeros**, tercero de **maestros** reunidos en talleres o logias.

Este arte y su gremio, el de los masones, es decir albañiles o arquitectos prodigios de ciencia y de arte, eran el producto de un saber oculto que sólo muy pocos podían llegar a adquirir.

Escocia fue la cuna de los masones, después avanzaron a otros países de Europa como Inglaterra, Francia, Madrid, Alemania, Holanda, Suiza, Dinamarca, Italia, Bélgica, entre otras.

De la francmasonería derivaron otras corporaciones secretas, los filadelfios.

Ahora bien, un vez analizados los diversos intentos fallidos de las corporaciones por unificarse para defenderse a sí mismos, encontramos uno de los acontecimientos de Europa que marcó en definitiva el surgimiento de los sindicatos. La revolución industrial y el movimiento obrero. Los grandes cambios en el dominio del hombre sobre la naturaleza y las formas de vida, comenzaron en Inglaterra en el reinado de Jorge III, para extenderse después sobre casi todo el mundo, con distintos grados de intensidad. Las transformaciones de mayor relevancia fueron en la industria textil de la lana y el algodón, el carbón y la fundición de hierro. En cuarenta años se duplicó la producción del algodón en Inglaterra. La zona negra se convirtió al principio en escenario de este nuevo desarrollo y de un gran número y variedad de ferreterías, alfarerías y otras industrias. Por toda la isla surgieron nuevos negocios, cada uno ayudado por alguna adaptación de máquinas de vapor de James Watt a los varios procesos de la minería y la fabricación. Al introducir la maquinaria y favorecer así la concentración en fábricas y distritos urbanos, este proceso industrial puso fin a dos clases de industrias. Primero, destruyó los hilados y otros oficios, después afectaría la fabricación de relojes, los curtidos, la molinería, la talabartería, zapatería, sastrería y a la gran industria nacional del tejido de paños. Algunas de estas artes y oficios surtían a la villa misma, otras, el mercado nacional y mundial. La migración de industrias y oficios dejó a la villa, una vez más, casi exclusivamente dedicada a la agricultura. La visión rural se hizo más estrecha y los niveles de vida para los habitantes de la villa descendieron. La riqueza fue aumentando tan deprisa en la ciudad, en contraste con el dramatismo de la pobreza en el medio rural.

Estos acontecimientos prepararon en momento corto una transformación muy rápida entre 1760 y 1815 de la economía. Con ella comenzó el desarrollo del capitalismo y la explotación por un empresario del trabajo colectivo.

El sistema capitalista impulsa y acelera el nacimiento y crecimiento de grandes empresas a través de las invenciones mecánicas, pero también activa los desequilibrios, desajustes sociales y relaciones violentas.

La agricultura va cediendo terreno a las industrias, brotan ciudades nuevas y grandes, se crean nuevos medios de comunicación, también surgen los proletarios impotentes, desorganizados y marginados en un principio, después unidos responden con decisión la encarnizada lucha para sobrevivir. La máquina empieza a triunfar sobre la mano de obra.

Para responder a las necesidades de los empresarios, Hargreaves, Arkwright, Crompton y otros investigadores, lograrían hacer mover, simultáneamente con sus máquinas, diez broches, después cientos, conducidas por un sólo obrero. Desde entonces, los oficios y máquinas tejedoras responderían a nuevas necesidades.

Después la máquina de vapor reemplazaría a la fuerza humana, vendrían de los ríos y de las minas de carbón las riquezas esenciales del país. Este proceso histórico alteró radicalmente la naturaleza y condiciones de la organización social, la existencia material, y preparó el encuentro para una necesaria revolución social política.

Los teóricos de la revolución industrial fueron encabezados, en Inglaterra, por Adam Smith, inspirado en los fisiócratas franceses, el profesor de Glasgow, escribiría “La Riqueza de la Naciones”.

Caracterizaron a la revolución Industrial, la combinación de innovaciones tecnológicas, un cambio en la organización del trabajo y rápido aumento de la producción, operó también el crecimiento de los ahorros y facilidad de ofrecerlos a disposición de la industria, hicieron posible a la Gran Bretaña recoger la cosecha debida a su ingenio.

Una gran industria, movida por una fuerza interior, la del maquinismo, arrastra en su marcha al comercio y al crédito, que emprenden para ellos la conquista del mundo.

Los inventos, cuyo éxito revolucionaron la industria textil, fueron la spinning jenny de Hargreaves y el water-frame de Arkwright, ambos contemporáneos de 1767 y la de jenni de 1765. Fue en 1768 cuando ambas entraron en uso.

La historia del movimiento obrero inglés comienza, realmente, en la segunda mitad del siglo XVIII, antes naturalmente, hubo manifestaciones populares; pero sólo después de 1760, los obreros alcanzaron un número y cohesión que les permitiría ser considerados como la clase trabajadora en el sentido moderno de la palabra.

Al iniciar el desarrollo tecnológico, induciría a los obreros en busca de ocupación, hacia la ciudad industrial. Es a partir de esa relación con las nuevas formas de producción capitalista, cuando estos reclamarán una plenitud de los derechos y deberes y opondrán resistencia a la explotación.

La revolución operada en el campo de la técnica, originó el tránsito a la producción por medio de máquinas, las cuales subvirtieron todo orden social de Inglaterra. Cada invento venía a desplazar por superfluo, al obrero asalariado. La maquinaria se convierte en la más poderosa arma ofensiva para vencer las periódicas revueltas de los obreros, lo cuál haría expresar a Marx “los males que sufre el obrero al ser desplazado por la maquinaria, son tan deleznable como las riquezas de este mundo “.<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> LASTRA LASTRA, José Manuel. Derecho Sindical. Ob. cit. p. 32.

La lucha contra las máquinas era 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. Los sectores sociales más perjudicados iniciaron, en el último cuarto de siglo XIII, una contienda desesperada y violenta contra el sistema fabril naciente; destruyeron máquinas e incendiaron las fábricas. Sus métodos constituyeron uno de los episodios históricos más significativos que marcan la separación entre el capital y el trabajo.

Uno de los movimientos obreros influyentes de ese tiempo fue el **Luddismo**, un movimiento organizado contra los salarios de hambre y las insoportables condiciones de trabajo en fábrica, constituida como el molde de la organización económica, social, cultural y política.

Los luddistas no sólo se limitaban a luchar contra las máquinas y la carestía de los víveres, sino que pugnaban por defender la mano de obra y acudían a los mercados para obligar a disminuir los precios de las mercancías que ellos consideraban desvergonzadamente altos. Las masas obreras de las comarcas vecinas simpatizaban con la causa de los luddistas, quienes no hacían más que exteriorizar el espíritu general reinante. Este movimiento fue la primera expresión conocida de protesta obrera ante los efectos lesivos del capitalismo.

En 1812 se dictó una ley que decretaba la pena de muerte contra los destructores de las máquinas. La ley fue votada por los representantes de los poseedores de las máquinas y el movimiento fue sofocado temporalmente, aunque se reprodujo años más tarde, cuyo ejemplo más conocido fue la carga de Peterloo en 1819, en la que resultaron muertos varios obreros. El Luddismo por un lado miraba hacia atrás y deseaba retornar a los felices tiempos pasados<sup>8</sup>, y por otro lado intentaba resucitar antiguos derechos y viejas costumbres.

---

<sup>8</sup> Ibidem, 45.

Después de un largo período de ilegalidad, habían conquistado en 1825, la libertad legal de coalición. En el año 1834, se funda la gran Unión Nacional de Sindicatos, que se propone como objetivo transformar la sociedad por medio de la cooperación.

Otro movimiento también importantísimo que fue el **Cartismo**, en el año 1836 un grupo de artesanos y obreros de Londres, acaudillados por Lovett, fundó la organización Asociación Obrera de Londres, la cual se proponía emancipar, políticamente, al proletariado. Para ello formuló, en 1838, un programa de seis puntos:

- 1.- Sufragio universal para todos los hombres, a partir de los 21 años;
- 2.- Periodos Parlamentarios anuales;
- 3.- Inmunidades Parlamentarias;
- 4.- Voto secreto,
- 5.- Distritos electorales en igualdad de circunstancias;
- 6.- La suspensión de censo de fortuna para los candidatos del parlamento, consistente en la eliminación de las condiciones económicas necesarias para ser elegible a diputado.

El 4 de Febrero de 1839 se congregaron en Londres 53 delegados, para organizar la Convención que tendría lugar en primera, y que constituiría el órgano de dirección y unificación de todo el movimiento. El 14 de septiembre fue disuelta esta convención. El datismo no fue aniquilado por esa represión y retroceso, pero se hizo clandestino y comités secretos se dedicaron entonces a preparar la insurrección armada. El gobierno reforzó medidas de represión. Una alternativa de alzamiento en el sur de Gales, delatada por espías, fue cruelmente sofocada.

Durante el mes de julio de 1840, surgió en Manchester, la Liga Nacional Cartista, que se proponía como fin, al margen de la ley, fusionar todos los los círculos cartistas desperdigados por el país.

El surgimiento del cartismo coincidió con las elecciones generales de 1847, en las cuales O'Connor salió electo por Nottingham y se convirtió así en el primero y único cartista miembro del parlamento. En Inglaterra empezaron a estallar disturbios entre los obreros sin trabajo. En otoño hubo grandes huelgas en el Lancashire.

El 13 de mayo de 1848, el gobierno disolvió el congreso cartista. De mayo a octubre de 1848, Inglaterra vivió sujeta del terror de la justicia de clase. En septiembre el movimiento estaba aplastado, sus dirigentes estaban en la cárcel, la masa continuaba desorganizada y desorientada. Después de esta derrota el cartismo no pudo rehacerse. En 1854 desaparecieron las últimas organizaciones del cartismo. En 1855 murió O'Connor.

Tal parecería que la historia del cartismo es de un fracaso completo, pero no es así, puesto que es el primer ejemplo, no sólo en Inglaterra, sino en el mundo, de un movimiento político verdaderamente nacional de la clase obrera.

Si bien es cierto que los cartistas no consiguieron en su lucha obtener del parlamento inglés los anhelados seis puntos, las experiencias de la lucha por la carta, contribuyeron ampliamente a la elaboración de las doctrinas del socialismo científico y la lucha política independiente de la clase trabajadora en el mundo.

El fin de la primera guerra produjo una crisis económica y de desocupaciones y, por tanto, la pérdida de muchas ventajas de bienestar social adquiridas en el período de preguerra y de la guerra, a pesar del gran triunfo de los laboristas en 1918.

## **2.2. SINDICALISMO EN MÉXICO.**

Una vez analizado el movimiento obrero y la lucha de los mismos por el derecho que les asiste a formar sus sindicatos, en los que se sientan protegidos de cualquier violación a los mismos. Pasaremos al estudio de cómo se dio en México esta lucha y la evolución histórica del sindicato en nuestro país.

Héctor Santos Azuela nos indica que en cuanto estrategia y táctica del movimiento obrero para la defensa y promoción del interés profesional, el sindicalismo mexicano cuenta con antecedentes importantes a partir de la segunda mitad del siglo XIX, con el auge y consolidación del individualismo liberal. Estrechamente ligados a las agrupaciones artesanales de los gremios coloniales, las asociaciones de trabajadores, en la sociedad decimonónica, sucedánea a la consumación de nuestra independencia política, se desarrollaron en el marco de las sociedades de mutuo socorro y de las cooperativas.

Congruente con las demandas de colaboración y control profesional, substanciales para el gobierno liberal, surgieron diferentes organizaciones mutualistas, que aún permeadas de un profundo carácter religioso, ofrecían a los obreros asociados, cajas de ahorro y fondos de apoyo para gastos por enfermedades, incapacidad e inhumación.

Excepcionalmente, constituían también, un canal de préstamos sin réditos o de intereses muy bajos, para casos de emergencia. Las mutualidades ferrocarrileras o de ramos importantes como la industria textil y la de sombrería, tabaco y sastrería, tuvieron gran importancia, si bien fueron evolucionando hacia la creación de cooperativas para abaratar el consumo de los agremiados o de plano incorporarlos a la productividad y al libre cambio.

La posibilidad de hacer rendir dividendos a las aportaciones de los trabajadores, llevó a preferir, desde luego, la alternativa del cooperativismo para especular en grupo, crear talleres y exposiciones autofinanciables, generar empleos y avanzar, sin confrontaciones con las empresas ni el Estado, hacia la prosperidad y educación individual de los obreros. Pronto la realidad confirmaría que las mutualidades y las cooperativas mediatizaban la lucha de clase y muy poco o nada hacían por la verdadera emancipación de los obreros”.<sup>9</sup>

### 2.2.1. ETAPA COLONIAL.

Dentro de este apartado comentaremos de una manera general los diversos acontecimientos que caracterizaron al virreinato y las violaciones a los derechos de los indígenas. En este caso sólo abordaremos lo referente al trabajo de los mismos, para analizar en el siguiente inciso cómo se dio la lucha de nuestros compatriotas para lograr el establecimiento de los derecho del Trabajo en nuestra carta Magna, y la regulación en la Ley federal del Trabajo.

Como se sabe, el arribo de los conquistadores en el año 1519, a las costas de nuestro país. Varias fueron las culturas existentes antes de los acontecimientos referidos, entre ellas: los olmecas, mayas, chichimecas, aztecas, entre otras. La caída de la Gran Tenochtitlan, el 13 de agosto de 1522, sería el momento histórico con que culminaría el gran acontecimiento de la conquista. La Corona española “no quiso eliminar todo el derecho precortesiano”<sup>10</sup> autorizó las costumbres que fueran compatibles con sus intereses y los del cristianismo.

La **encomienda** indiana sirvió como pilar para el establecimiento de la política española con respecto al indio. La encomienda nació en las Antillas

---

<sup>9</sup> SANTOS AZUELA, Héctor. Derecho Colectivo del Trabajo, Op. cit. pp. 53 y 54.

<sup>10</sup> Idem.

como una necesidad de premiar a los conquistadores. Y fue a través de las capitulaciones que los conquistadores recibían tierras para descubrir, conquistar o poblar; los indios del territorio también se repartían. El encomendero tenía la obligación de vigilar la conversión e instrucción religiosa de los encomendados.

La finalidad real era "llenar las necesidades de mano de obra de las empresas agrícolas y mineras de los colonos y de la Corona. Jurídicamente se caracterizaba por ser un sistema de trabajo forzoso, sin contrato de salario."<sup>11</sup>

En otras palabras, la población indígena no fue aniquilada por un sentido práctico y se mantuvo junto con las instituciones precoloniales, la encomienda se instituyó en forma definitiva. De la misma manera se dictaron normas dentro de la encomienda, las ordenanzas para el buen tratamiento y conservación de los naturales que impedían trabajos forzosos del indio, que declaraban su libertad, que instituían el pago de salarios e impuestos o tributos que los indios debían pagar a la monarquía española.

De los antecedentes del trabajo, Hernán Cortés, en la segunda carta que envió a Carlos V, rey de España, le manifestó sus impresiones acerca de lo que encontró y observó a su llegada a la gran Tenochtitlan: " hay en todos los mercados y lugares públicos de dicha ciudad, todos los días, muchas personas, trabajadores y maestros de todos los oficios, esperando quién los alquile por sus jornales" .<sup>12</sup>

Por su parte, fray Bernadino de Sahagún, menciona el trabajo de los antiguos mexicanos en las diferentes artes y oficios; señala que "primero se es aprendiz y después maestro de muchos oficios".<sup>13</sup> Entre ellos, señala los siguientes. El oficial de plumas (diestro e imaginativo para juntar y pegar

---

<sup>11</sup> ZAVALA SILVIO. A. La Encomienda Indiana, Junta para ampliación de estudios e investigaciones científicas, Centro de Estudios Históricos. Sección Hispanoamericana. España, 1975, p. 2

<sup>12</sup> LASTRA LASTRA, José Manuel. Derecho Sindical, Porrúa, México, 2003, pag. 83.

<sup>13</sup> Idem.

plumas), platero, herrero, lapidario, carpintero, cantero, albañil, tejedor, médicos, olleros, sastres, alfareros entre otros oficios.

Otro historiador, Fray Toribio de Bernavente, mejor conocido como Motolinéa, se refiere a los indígenas; “se han perfeccionado mucho, hay indios herreros y tejedores, canteros, y carpinteros. También hacen guantes y calzas de aguja de seda y son bordados razonables”.<sup>14</sup>

De igual manera, Fray Bartolomé de las Casas, al mencionar la artesanía de la Nueva España, destaca las habilidades de los indios en las diferentes actividades que realizan; admitirá la destreza de las artes manuales, dice que aunque los oficiales de pluma son, con mucha razón, admirables y demuestran su gran ingenio y habilidad, los plateros, por sus sutilísimas y egregias obras no son menos dignos de admiración.

Los cronistas e historiadores dan cuenta del Trabajo llevado a cabo por la destreza artesanal de los indígenas del México antiguo, así como la diversidad de oficios que practicaron; sin embargo, no se conservan datos que conduzcan a determinar las posibles formas de jornada, de salario y demás relativas a la prestación de servicios.

En la legislación indiana comenzó a reflejarse la intención de abolir la esclavitud de los indios a partir de la cédula de 2 de agosto de 1530. En ella se explicaba que, al principio de los descubrimientos, los reyes permitieron cautivar y hacer guerra a ciertos indios que resistían con mano armada al rey y no querían acatar la fe católica. En esta cédula se mandaba que “en adelante nadie en tiempo de guerra, aunque justa, fuese osado de cautivar a los indios. Se prohibía también adquirir los indios esclavos por rescate”.<sup>15</sup>

---

<sup>14</sup> Ibidem, 87.

<sup>15</sup> Idem.

Esto ocasionó que los soldados no tuvieran interés en conservarlos vivos después de las guerras, consecuencia por la cual morían muchos.

En 1532 se declaró que el encomendero no tenía dominio directo sobre sus indios; éste correspondía al Rey. Durante el segundo tiempo en la vida de las encomiendas, "se daba por aceptada la libertad del indio y se procuraba hallar la fórmula jurídica que, sin desconocer esta premisa, fuera capaz de satisfacer las necesidades económicas de los particulares españoles. Los tributos cedidos, las tasas, la forma de heredar, venían a ser las primeras piezas de la institución que se creaba con ese objeto".<sup>16</sup>

En 1534 se dio otra cédula que revocó a la anterior, al admitirse el cautiverio de los indios en las guerras y el rescate, aunque las mujeres y los niños menores de 14 años fueron excluidos. En Nueva España, al conocerse la nueva orden favorable a la esclavitud, religiosos y juristas que anteriormente habían protestado contra esa institución, alzaron sus voces nuevamente condenado tal medida. En las Leyes Nuevas, dadas en Barcelona en 1542, se dice que el encomendero no goza, como antes, del trabajo del indio, sino sólo recoge, por dación del rey, el importe de los tributos que sus indios debían pagar por su vasallaje. Asimismo, establecían la prohibición de conceder nuevas encomiendas bajo ningún título de autoridad; las encomiendas existentes irían extinguiéndose a la muerte del encomendero hasta su total desaparición.

Las Leyes Nuevas provocaron violentas oposiciones; los encomenderos se consideraron vejados por sus cláusulas. Suprimir una figura tan arraigada significaba dificultar la conversión del indio y desorganizar la economía de las colonias. Como consecuencia de esto, Carlos I dictó tres provisiones reales en Malinas en 1545. En éstas revoca el capítulo de las Leyes Nuevas que

---

<sup>16</sup> Ibidem, p. 87.

prohibían a las autoridades encomendar y que extinguían las encomiendas a la muerte del titular.

Posterior a las Leyes Nuevas, la encomienda entró a un proceso de integración jurídica y era importante tanto encontrar formas de resolver las necesidades económicas de los colonos, como no ir en contra de los principios protectores de los indios. Por tal situación, en la etapa posterior a 1542 hay la pretensión legal de reducir la encomienda de una forma controlada. En la práctica fue difícil la ejecución de los principios protectores del indio, pues el trabajo de los naturales era fundamental para la vida económica virreinal.

La Corona declaró, el 20 de febrero de 1548, que debían ponerse en libertad, sin excepción, a todas las mujeres y niños; que el poseedor debería probar que el indio fue habido en guerra justa, cumpliendo con todos los requisitos legales.

La Corona adoptó numerosos mecanismos de control para la relación entre españoles e indios, aun así la legislación referente a la encomienda se encontraba fragmentada, pues no existía una construcción sistemática en que se regulara. Su interposición y aplicación era difícil. Fue hasta la Recopilación de las Leyes de Indias de 1680 cuando se redactaron las bases de la dispersa y copiosa legislación sobre la encomienda y las demás instituciones indianas, mismas que serán comentadas en los subsecuentes incisos

En la Recopilación, la encomienda corresponde a la simple cesión de tributos debidos a la Corona por los vasallos indios. La Corona interpretó el tributo como una carga personal, y quedaron incluidos en el pago, prácticamente, todos los servicios que los indios ejercían; el tributo vino a ser una carga general de la población india, por razón de la soberanía que el rey español tenía sobre ella; la ley fijó como periodo legal para contribuir, de los dieciocho a los cincuenta años.

Se establecía que no se podía hacer pagar más tributos de los que buenamente podían, dejándoles algo para alimentar a sus hijos y cubrir enfermedades. Los tributos podían pagarse en frutos o en dinero. Los caciques tenían la obligación de cobrar el tributo directamente y éste entregar al encomendero. Sin embargo, el jornal que recibía el indio era insuficiente para la manutención de su familia. El recurso no le alcanzaba para gastos elementales y vivían endeudados. Sin olvidar que parte de su ganancia paraba en los diezmos que pagaba a la Iglesia. Se mantenían en estado de servidumbre que además heredaban a sus descendientes.

La Recopilación impuso varias limitantes para impedir el abuso de los encomenderos hacia los indios. Sin embargo, se mantenían limitados en cuanto a su libertad de circulación a pesar de que las Leyes de Indias mantenían en términos generales el principio de libertad del indio.

La institución de la encomienda indiana desapareció en el año 1720. A partir de entonces se trató de conciliar la política de fomentar la agricultura mediante el alquiler de tierras comunales a los indios para su cultivo. Durante la Colonia se habían proporcionado tierras a los pueblos indígenas para su subsistencia, sin dejarles un excedente que les permitiera progresar. Esta institución comunal no ventiló mayor progreso durante los años que le restaban a la Colonia. Las consecuencias de la encomienda se perpetuaron durante todo el siglo XVIII.

Se puede afirmar que “la Recopilación se caracteriza por una constante repetición de normas cuyo único fin era amparar y favorecer a los indios y fueron tantas que a la Recopilación de las Leyes de Indias se le han llamado Código de Exenciones y Privilegios”.<sup>17</sup>

---

<sup>17</sup> PIMENTEL, Francisco. Memoria sobre las causas que han organizado la Situación de la Raza Indígena de México y medios de remediarla, Porrúa, México, 1994. p. 159

Es indudable que las Leyes de Indias no se cumplían con exactitud en la Nueva España; el alejamiento de la Corona, los intereses de los encomenderos, el fondo económico y realista de las instituciones, las excepciones que marcaban las mismas leyes que condenaban al indio en ciertos casos a trabajos forzados, lo impedían. "Cuando en las instituciones sociales de Indias se logra vencer el aparato moral con que se recubren, para penetrar en su verdadera médula legal, y se reduce a límites justos la afirmación de que las leyes indianas fueron todas programas incumplidos, bajo los cuales se desarrolló libremente una práctica abusiva y cruel, se encuentra un sistema legal de matiz medio, que resultó precisamente del contraste de las dos corrientes la teórica y la práctica que sirvieron para modelar los cauces jurídicos de la relación hispano-indiana."<sup>18</sup>

Sin embargo, lo que realmente provocó el alejamiento del indio en la vida colonial fue precisamente que su situación jurídica se hubiera tratado con normas especiales. Las protecciones y privilegios inscritos en las Leyes de Indias no provocaron más que la formación de dos mundos; el de ellos, es decir el de los indios y el de la gente de razón, es decir, el de los españoles. El aislamiento arraigó a los indios en sus antiguas costumbres y estableció dos pueblos heterogéneos, enemigos, en un mismo terreno.

Se tiene que puntualizar pues que la real opresión que sufrió el indio durante la Colonia, no fue tanto la corporal, sino la excluyente. Es decir, el menosprecio del indio y su consecuente alejamiento de la vida colonial. En realidad la Recopilación de las Leyes de Indias, sólo logró sumergir al indio en desesperanza y aislarlo; cuanto se proveía y ordenaba a favor de los indios, se malinterpretaba y convertía en su mayor daño y perjuicio.

---

<sup>18</sup> ZAVALA SILVIO. A. La Encomienda Indiana, Op. cit. p. 292.

La organización gremial que de en la Nueva España los gremios fueron personas de una misma profesión, unidas, tácita y expresamente para la defensa y promoción de sus intereses comunes.

Los gremios contaban con una jerarquía; aprendices, oficiales y maestros, la diversificación de jerarquía dependía de las conocimientos, habilidades y experiencia de cada grupo y, social, dado que de determinaba un lugar en el proceso de producción. .

El sistema gremial del virreinato fue sensiblemente distinto al europeo en cuanto a que el viejo continente disfrutó de una mayor autonomía y las disposiciones de carácter legal, en el terreno económico, emanaban de dichas corporaciones. En América, estas disposiciones fueron dictadas por un gobierno absolutista, como lo el virrey.

Era un acto público, reglamentado por las ordenanzas.

**a) Aprendiz;**, tenía que ir con un maestro examinado y con un contrato registrado ante notario o escribano público, que obliga legalmente a ambas partes.

En el contrato comúnmente el maestro se comprometía a enseñar cabalmente el oficio al aprendiz, hasta dejarlo hábil y capaz, y alojarlo, vestirlo y alimentarlo. No podía despedirlo sin motivo fundado.

En todos lo caso los maestro recibían un pago por la enseñanza que impartían, cuya cantidad se ajustaba con los padres; además, era usual que se empleara al aprendiz como una especie de sirviente.

La disciplina que se impartía frecuentemente eran castigos físicos.

El aprendiz tenía que aprobar un examen ( el precio para el derecho a examen era muy costoso), para poder ascender en la escala gremial al puesto de oficial . Los hijos del maestro estaban exentos del aprendizaje y podían presentarse al examen cuando lo desearan.

**b) Los oficiales;** una vez que el aprendiz pasaba el examen pasa a ser oficial.

Las ordenanzas consideran el oficialato como un estilo provisional, que debía desembocar naturalmente en la transformación del trabajador en un maestro, propietario de su propio taller o tienda.

**c) Maestro;** era todo un artesano que “ después de cubrir ciertos requisitos, representaba y aprobaba el examen de maestría, estos requisitos eran: ser varón, tener una edad en que se fuera legalmente responsable para el trabajo, pertenecer a los estamentos que podían acceder a la maestría y haber realizado el aprendizaje y oficialato con maestro conocido.

El trabajo gremial fue sexualmente discriminatorio, cosa habitual en la época, además que algunos sólo aceptaban los españoles como aprendices.

En un principio el objetivo del maestro era cubrir las necesidades vitales, y se transformó en la obtención de beneficios derivados de la explotación de la fuerza de trabajo, es decir se hizo empresario. Pues el taller artesanal efectuó una transición hacia una manufactura capitalista.

Al difundirse el pensamiento liberal y postularse que la acción de los intereses individuales era la más segura para alcanzar la prosperidad, evitando la injerencia de toda acción gubernamental en la regulación y control de las actividades económicas, estando la libertad individual por encima de todas las cosas, se piensa Nueva España que la corporaciones obstaculizan y limitan la libre determinación de sus miembros y, por ende, la libertad de trabajo. Estas ideas las expresa Pedro Rodríguez, conde de Campomanes en el año de 1714.

Gaspar Jovellanos en su Informe sobre el libre ejercicio de las artes 1785. Se consideraba a los gremios como prácticas monopólicas contrarias al

progreso de las artesanías y opuestas al derecho natural o divino que cada hombre tenía de trabajar para vivir.

Estas y otras ideas terminaron por los partidos del liberalismo económico acabaron por abolir los gremios.

### **2.2.2. ETAPA INDEPENDIENTE.**

La lucha de independencia surge a raíz del sentimiento de inferioridad del criollo que se sentía humillado por el español. “Los españoles los consideraban menores por el simple hecho de haber nacido en suelo americano. En el fondo es la misma calumnia que se ha hecho siempre contra América en la persona de los indios”.<sup>19</sup> Su sentimiento de injusticia los levantó en armas.

De tal suerte, el criollo buscaba liberarse del lastre español que lo humilla y condena a no tener una vida propia.

El criollo reconoce el pasado prehispánico como suyo, surge también la reivindicación del indio. El indio es para el criollo, en ese contexto, un valor ideológico, la justificación teórica de su lucha. La emancipación de América depende de la emancipación del indio. La nación del criollo y del indio es la misma; ambos deben luchar juntos. Forman una misma familia, su nación es la misma, ambos son americanos y herederos de un legado común. En el lenguaje de la época el americano comprendía a indios y criollos. Morelos, por ejemplo, en los Sentimientos de la Nación, hace referencia exclusivamente al americano; no señalaba distinción de si se trataba del indio o del criollo.

---

<sup>19</sup> LÓPEZ CÁMARA, Francisco. La Génesis de la Conciencia Liberal en México, segunda edición, UNAM, Serie Estudios No. 9, México, 1989, p. 51.

Hidalgo, por su parte, levanta al pueblo contra unos hombres cuya soberbia y despotismo habían hecho sufrir a criollos e indios con la mayor paciencia de estos, por espacio de casi trescientos años. Los agravios inferidos de antaño a los indios fueron en realidad para todos los americanos.

Sin embargo, el criollo no busca transformar su estructura social, sólo quiere tener el poder político, quitárselo a los españoles. Sin olvidar que, "no se considera indio, en el más riguroso sentido del término; sabe bien las diferencias sociales y hasta raciales que existen entre ambos. En el criollo la idea del indio tiene dos vertientes: uno es el indio como realidad humana, y otro es el indio como instancia significativa de valoración nacional."<sup>20</sup>

Por esa valoración, las etapas iniciales de la independencia encabezadas por Hidalgo y Morelos tenían un ideario social en el que el indio era beneficiado. Hidalgo, por ejemplo, suspendió el pago del tributo de los indios, abolió la esclavitud y decretó la pena de muerte a quien no cumpliera. Morelos, por su parte, definió a la ley como la expresión de la voluntad general igual a todos. En los Sentimientos de la Nación, dispuso un capítulo llamado "De la igualdad, de la seguridad, de la libertad y de la propiedad". Las etapas posteriores, la de Guerrero y la de Iturbide, se olvidaron de los ideales sociales que inspiraron la lucha, vieron a la independencia como un negocio, una forma de ganar; se apegaron más a los prejuicios de carácter social y racial con respecto al indio, quien quedó olvidado nuevamente.

Continuando con el movimiento de independencia, encontramos que Hidalgo le da la potestad al jurista Ignacio López Rayón para realizar el cuerpo normativo en el que se regulara el país, y el día 19 de Agosto de 1811, el Licenciado Rayón suscribió el acta de instalación de la Suprema Junta Nacional de América, compuesta por el gobierno de Hidalgo, integrado por tres miembros que fueron el propio Rayón, don José María Liceaga y el doctor José Sixto

---

<sup>20</sup> Ibidem, p. 144

Verduzco; el nombre de junta deriva de las Juntas españolas. El acta anteriormente mencionada establecía la constitución de la Suprema Junta Nacional de América, así como también los propósitos de dicha junta. En efecto “Estableció López Rayón un gobierno provisional a través de la creación de la Suprema Junta Nacional Americana, y contó con medios de difusión periodística (Ilustrados Americanos y Semanario Patriótico Americano), sólo faltaba la estructura Jurídica, la organización constitucional del gobierno.”<sup>21</sup>

El Licenciado López Rayón, como ya lo mencionamos anteriormente, fue el encargado de elaborar la estructura Jurídica del país, tomando en consideración el intercambio de ideas tenido con Hidalgo, dando así como resultado la elaboración de un proyecto de constitución nacional provisional llamado Elementos Constitucionales, que en su artículo 30 establecía “quedan enteramente abolidos lo exámenes de artesanos”.<sup>22</sup>

Después de la exposición que hizo Morelos de sus Sentimientos de la Nación, salió de Chilpancingo a inspeccionar varios puntos militares, mientras el Congreso, el día 6 de noviembre de 1813, firmó y publicó un Acta de Independencia firmada por Andrés Quintana Roo, Vicepresidente del Congreso; por el Licenciado Ignacio López Rayón, Lic. José Manuel Herrera y Lic. Carlos María Bustamante, entre otros.

Pero no fue sino hasta el 15 de junio de 1814, estando el Congreso reunido en la Hacienda de Tiripitio, cuando se emitió un Manifiesto en el cual se dijo a la Nación “que la comisión encargada de presentar el proyecto de nuestra Constitución interina, se de prisa para poner los trabajos en estado de ser examinados, y en breves días veréis, ¡Oh pueblos de América. La carta sagrada de libertad que el Congreso pondrá en vuestras manos”.<sup>23</sup>

---

<sup>21</sup> MALPICA DE LA MADRID, Luis. La Independencia de México y la Revolución Mexicana, Tomo 1, Limusa México, 1985, p. 297.

<sup>22</sup> Ibidem, 298.

<sup>23</sup> Ibidem, p.519.

Estableciéndose nuevamente el Congreso de Apatzingan, donde ya se encontraba presente Morelos, se dio por terminada la primera Constitución Política de México, siendo el 22 de octubre de 1814 fecha en la fue sancionada; en la cual se encontraban contemplados los ideales de todos aquellos que lucharon por la Independencia, entre ellos Morelos e Hidalgo, y en su artículo 38 expresaría: “ningún género de cultura, industria o comercio puede ser prohibido a los ciudadanos. “<sup>24</sup>

El plan de América Séptentrional de 1821, tan sólo tuvo referencia vaga al trabajo cuando autorizó en el punto 12 a todos los habitantes (del imperio mexicano), sin otra distinción que su mérito y virtudes para optar por cualquier empleo.

Continuando con este mismo orden cronológico, encontramos que la Constitución Federal de 1824 y el Código de las Siete Leyes, omitieron los temas de trabajo y asociación, ambos fueron retomados por el constituyente de 1856-1857. Los artículos 4 y 5 del nuevo texto sancionaron la libertad de industria y trabajo que le acomode, siendo útil y honesto y para aprovecharse de sus productos”. Fue la constitución del 17 a la que correspondió el privilegio histórico de elevar el rango a nivel constitucional del trabajo y su organización, al incluir todo un título y un artículo de gran amplitud, como lo es artículo 123, que protagonizan en manera indubitable la dignidad humana de quienes realizan sus mejores esfuerzos al servicio de la economía.

Néstor de Buen Lozano dice que la libertad de trabajo e industria, así como el respeto intocable a la propiedad individual y a la libre iniciativa, fueron consagradas en los artículos 4º y 5º de la Constitución Federal de 1857, lo que hizo imposible la legislación ordinaria del trabajo, que se consideraba, para el mundo liberal, como una forma de intervención del Estado en la economía y vida de los particulares. Se regularon, en cambio, las libertades públicas de

---

<sup>24</sup> Ibidem, p.518.

reunión y asociación con fines pacíficos y lícitos, en donde los obreros mexicanos encontraron el respaldo para formar sus diversificadas asociaciones profesionales y en su caso, hacer acopio *del* derecho de huelga. Por lo mismo, se sostiene que en México no fueron reprimidos ni la coalición, los sindicatos de facto, ni las huelgas.

Lo cierto es que la carencia, el hambre, la desocupación y la inestabilidad en el empleo, amén de la falta de indemnizaciones por riesgos de trabajo, orillaron a los trabajadores, masa informe de artesanos, obreros y la mayor parte, campesinos emigrados a los centros urbanos, a buscar en las mutualidades y las cooperativas de producción y de consumo, centros de especulación, concientización y lucha para la defensa de su supervivencia. “Las agrupaciones se tornaron, de esta suerte, en sociedades de resistencia frente a los patrones y el Estado, encontrándose hasta entonces, un posible antecedente real del sindicalismo en México”.<sup>25</sup>

J. Jesús Castoreña indica que el gobierno liberal, y muy particularmente el de Benito Juárez, no reconoció la cuestión social y, antes, reprimió con acciones policíacas y disposiciones de índole legal, las más importantes movilizaciones proletarias. Llegó inclusive, al extremo de conjurar un importante esfuerzo de lucha sindical abanderado por las agrupaciones de la industria textil, con un decreto promulgado el 10 de enero de 1862, con el cual ordenó aplicar la Ley Marcial (Consejo de Guerra y pena de muerte) a quienes participaran en las huelgas o apoyaran las acciones vinculadas con las mismas.

La falta de sensibilidad y la clara torpeza del sistema estimularon, no obstante, los brotes de resistencia, que dentro de un hibridismo ideológico desconcertante de anarquismo, socialismo utópico, cooperativismo y anarcosindicalismo, pronto se extendieron por todo el país.

---

<sup>25</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I, Porrúa, México, 1989. pp. 291 y 292.

Particularmente relevante fue el grupo formado por Polonio C. Rhodakanaty, furierista griego, formado en Berlín y Viena, que en su Escuela Socialista y el núcleo militante la Social, congregó y adoctrinó a importantes dirigentes sindicales, en diversas ramas de la industria y el comercio, como José María González, Nepomuceno Adorno, Francisco Zalacosta, Hermenegildo Villavicencio, Ricardo Velatti, José de Mata Rivera y Santiago Villanueva, sus empeños por lograr la reivindicación proletaria completa, debido a la inconsistencia en la estrategia y la acción, fueron poco relevantes y tan sólo paliaron la injusticia.

Mucho influyeron en ello, las agrupaciones anarquistas y mutualistas norteamericanas; Los Caballeros del Trabajo y la Asociación Mundial de Trabajadores de la Industria.

Sin proyecto social y apoyado en una política de promoción, sin reservas, al esfuerzo individual, el liberalismo, en la Reforma, inició una campaña de venganzas y rapiña contra los antiguos potentados y la iglesia, que no reparó en despojar de sus tierras, recursos y propiedades a núcleos indígenas y comunidades campesinas, dando pie a la formación de nuevos y mayores latifundios.

Luego, de frente a la crisis de más de cincuenta años de guerra civil, no supo ofrecer respuestas ni a los peones ni a los asalariados.

En el turbio capítulo de la Invasión Francesa y el Imperio de Maximiliano de Habsburgo, que se condena la intervención extranjera y la censurable cuota de la guerra intestina para el pueblo mexicano, el Emperador promulga, en 1865, tanto un Estatuto Provisional del Imperio, como una Legislación del Trabajo, que constituye, sin duda, el primer antecedente serio, del derecho laboral en México.

Reguló las principales condiciones generales de trabajo (jornada de sol a sol, salario, descanso hebdomadario, etc.), así como normas de seguridad y respeto a la integridad de los trabajadores, incluyendo a los del campo, que cubría el derecho a recibir educación y a la inspección oficiosa del Estado.

Careció, sin embargo, “ del reconocimiento de los principales derechos sindicales, asociación profesional, negociación colectiva y huelga. Esto le costó a Maximiliano el retiro del apoyo de los conservadores, coincidente con el éxodo de las tropas francesas y posteriormente su fusilamiento. Mas su sensibilidad social contrasta en el análisis histórico, con la cerrazón y decadencia del gobierno liberal “. <sup>26</sup>

Jorge Basurto menciona que, restaurada la República y en un proceso aparente de reestabilización democrática, siempre aparejado a la crisis económica y social, las agrupaciones profesionales de la industria textil, que se vincularon a la ferrocarrilera y la secular experiencia minera, fue creado el Gran Circulo de Obreros de México, el 16 de septiembre de 1870, orientado en las perspectivas ácratas y socialistas de la lucha por las simples reivindicaciones económicas y la total abstención de la vida política. Se articuló así, una estrategia de comunicación y ayuda recíproca en varios Estados como Puebla, Tlaxcala, Estado de México (Toluca), Guanajuato y hasta Sinaloa y Sonora, que apoyó su propaganda en periódicos como *El Socialista* y *El Hijo del Ahuizote*.

La reacción del Estado no se hizo esperar y las represalias materiales, golpes, secuestros y cárcel, muy pronto proliferaron contra los grupos obreros. El gobierno Juarista promulgó el Código Civil de 13 de diciembre de 1870 que reguló, de manera incompleta, el contrato de trabajo y se integró con el Código Penal de 1º. de abril de 1872, cuyo artículo 925 proscribió la coalición y claramente, la huelga.

---

<sup>26</sup> CASTORENA, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. Porrúa. México Distrito Federal 1977. pp. 44 y 45.

A la muerte de Benito Juárez y después de la caída del gobierno de Sebastián Lerdo de Tejada, asumió la Presidencia, mediante un golpe de Estado, Porfirio Díaz, que por un breve interregno (1880-1884), gobernando tras el trono, se perpetuó en el poder alrededor de 30 años. “Se dice que inició una fecunda labor de reestructura y fomento económico, que mejoró la vida de la nación, reinstauró el orden, promovió la educación y logró la ansiada unificación, en un ambiente de paz y prosperidad”.<sup>27</sup>

Por su parte, Héctor Santos Azuela indica que entre tanto, hacia los inicios de su arribo heterodoxo al comando del Estado mexicano, del seno del Gran Círculo de Obreros surgió la inquietud de dar una proyección nacional al movimiento proletario y se creó el Congreso Obrero Permanente, el 6 de marzo de 1876, con nexos importantes en diversos puntos del país.

Desde esta plataforma se buscó articular, siempre en el marco del socialismo utópico y el anarquismo, la lucha económica, propendiente a conseguir mejores condiciones de trabajo, permanencia y oportunidad en los empleos, así como, eventualmente, decisiones ponderadas del gobierno respecto a las levadas y a la libertad electoral.

Por lo que concierne al problema social, lejos de las loas tan socorridas, el Porfiriato diseñó una política de expropiación y deslinde del territorio mexicano que nuevamente despojó a los indios de sus heredades y gestó los mayores latifundios, sumiendo a los campesinos en la más honda miseria.

Al movimiento obrero logró corromperlo, cuando no, lo sometió con la fuerza del ejército y la tortura psicológica y material de los cuerpos policíacos.

---

<sup>27</sup> BASURTO, Jorge. La Huelga de Cananea, Fondo de Cultura Económica, México, 1998. p. 124.

Bajo el lema de mucha administración y poca política, desintegró el Gran Círculo de Obreros de México, en 1880 y neutralizó la acción de los principales sindicatos industriales. El Congreso Obrero Permanente, que no logró constituirse como una agrupación proletaria en el ámbito nacional, también palideció; Francisco Zalacosta fue fusilado en Querétaro y clausurada la Escuela Socialista de Plotino O. Rhodakanaty, en 1881.<sup>28</sup>

El mismo autor nos menciona que el 4 de julio de 1878 se formó el Partido Socialista Mexicano, que sin fuerza doctrinal y estratégica, aunque influyente en diversos sectores de la industria, apoyó las reivindicaciones económicas y la lucha obrera, en los casos de injusticia o excesos del Estado y los patrones.

Editó el periódico “Revolución Social y consiguió organizar, sin mayor repercusión, algunos grupos de resistencia. Para 1890 y en la década final del siglo XIX, el gobierno de Díaz dismanteló, en gran medida, la experiencia sindical en los ferrocarriles, las industrias textiles y la minería, mas no pudo asfixiarla totalmente”.<sup>29</sup>

Sobre este particular, advierte Bouzas Ortiz que, a medida que se ampliaba la industria ferroviaria, se fundó, en 1890, la Orden Suprema de Empresas de Ferrocarriles Mexicanos, y en Puebla, en 1900, la Unión de Mecánicos Mexicanos.

Hacia los principios del pasado siglo y pese al ambiente de control y represalia, al conjuro de Camilo Arriaga, Ricardo y Enrique Flores Magón, el Partido Liberal Mexicano y su Diario Regeneración, sostuvieron la denuncia de los abusos del régimen y abonaron el terreno para el cambio y la revolución.

---

<sup>28</sup> SANTOS AZUELA, Héctor. . Derecho Colectivo del Trabajo. Op. cit.. pp. 57 y 58.

<sup>29</sup> Ibidem p. 58.

En las enérgicas pautas del anarcosindicalismo, el Partido Liberal Mexicano se vincula en la acción de resistencia con el Gran Círculo de Obreros de México, cuyo centro se encontraba en Orizaba y que consiguió ramificarse a diversos Estados de la República como Sonora, Puebla, Tlaxcala y la propia capital. Con dirigentes como Esteban Baca Calderón y Manuel M. Diéguez, logró influir en la huelga minera de Cananea, cruentamente reprimida con el auxilio de policías norteamericanos, en 1906. Suerte similar corrieron, los movimientos obreros de Río Blanco y Ferrocarril Central que, sin embargo, constituyeron importantes precedentes, que robustecieron la reacción proletaria clandestina y de alguna manera confluyeron en el gran estallido social. El 20 de noviembre de 1910 se desata la Revolución y Porfirio Díaz es derrocado el 25 de mayo de 1911, abandonando el país, para dar lugar al gobierno de alianza de Francisco León de la Barra que pronto fue sucedido por el Presidente Francisco I. Madero.<sup>30</sup>

### **2.2.3. MÉXICO REVOLUCIONARIO**

Por lo que corresponde a esta etapa de México, encontramos que Manuel González nos reseña que para controlar los problemas laborales, fundamentalmente en materia colectiva (la sonada Convención Textil) Madero formó, en 1912, el Departamento de Trabajo, dependiente de la Secretaría de Fomento, primer antecedente relevante de la organización administrativa del Estado en materia laboral.

La importancia cualitativa y cuantitativa del trabajo aumentaba y pronto se hizo ostensible, presionando al gobierno maderista.

---

<sup>30</sup> BOUZAS ORTIZ, Alfonso. El Movimiento Obrero Mexicano. Nuestro Tiempo. México. 978. p. 106.

Los bastiones anarquistas no se le adhirieron y los hermanos Flores Magón lo censuraron con toda energía. Tampoco concilió al movimiento campesino que, principalmente con Emiliano Zapata, jamás le entregó sus armas. Madero buscó la armonización política con el sector del trabajo y permitió la creación de la Casa del Obrero Mundial el 15 de julio de 1912.

Apoyada en las Uniones de Canteros, Albañiles, Sastres y Choferes de Coches de Alquiler, con una mística socialista y anarcosindicalista, muy ligada a anarquistas extranjeros como Juan Francisco Moncaleano y Amadeo Ferrés, esta organización pretendió unificar el movimiento proletario mexicano, a lo largo de todo el territorio, propugnando por las principales reivindicaciones económicas y el reconocimiento de la vida sindical.

Concebida como centro de adoctrinamiento y capacitación profesional, también, la COM publicó su periódico Lux. Se movilizó en el ámbito nacional y pronto gozó de gran prestigio con hombres valiosos como don Luis Méndez, Jacinto Huitrón y Antonio Díaz Soto y Gama.

Asesinado Madero y después del arribo de Victoriano Huerta a la Presidencia de la República, el 13 de febrero de 1913, con la vergonzosa confabulación de la Embajada Norteamericana, la Casa del Obrero Mundial organizó una estrategia de denuncia y resistencia contra el dictador que culminó, después de diversos actos, como desfiles y mítines populares, con su clausura violenta, el 27 de mayo de 1914. Meses antes, el dictador ordenó ejecutar a los parlamentarios Serapio Rendón y Belisario Domínguez, de la misma suerte que la persecución de los dirigentes del Circulo de Obreros de México.

Derrocado el dictador, hacia el mes de julio de 1914, la Casa reabrió sus puertas el 21 de agosto siguiente, pero pronto se vio dividida, merced a las intrigas carrancistas que no aceptaron los acuerdos de la Convención de

Aguascalientes, para conferir la Presidencia a Eulalio Gutiérrez. Antes, por el contrario, continuaron la guerra civil por la toma del poder.

El sector mayoritario y acomodaticio de la Casa del Obrero Mundial (COM), controlado por el Dr. Atl, se vincula a las fuerzas de Carranza y el 17 de febrero de 1915 firman un pacto político, mediante el cual se obligaron a formar los Batallones Rojos, para combatir a zapatistas y villistas. Recibieron, como contrapartida, la percepción de apoyo material, local y reconocimiento, amén de la promesa de que se promulgaría una ley de trabajo y tendrían alternativas de participar en el gobierno. Desconfiados del programa de Venustiano Carranza, viejo ex gobernador porfiriano del Estado de Coahuila, Luis Méndez y Antonio Díaz Soto y Gama no sólo se separaron de la Casa del Obrero Mundial sino que se unieron a las fuerzas antagónicas del zapatismo, donde militaron hasta la extinción del movimiento.

Por su parte, los generales carrancistas, en cabal congruencia con los extremos del pacto, promulgaron diferentes leyes o decretos laborales, que reglamentaban los aspectos individuales, colectivos e incluso administrativos de trabajo. “Son particularmente relevantes la Ley del Trabajo de Cándido Aguilar en Veracruz, la de Manuel M. Diéguez en Jalisco, y la de Salvador Alvarado en Yucatán. Cabe aclarar, sin embargo, que más que eficacia positiva, por el estado de guerra, tuvieron mérito histórico, y representaron un sólido antecedente de la parte social de la Constitución de 1917 y de las subsecuentes legislaciones locales o estatales del trabajo”.<sup>31</sup>

El Congreso Constituyente de 1916 a 1917, Carranza expidió un decreto en Veracruz, donde señala la necesidad de convocar a elecciones para un Congreso Constituyente. Este Decreto realiza reforma al Plan de Guadalupe e indica que al triunfo de la Revolución, reinstalará la Suprema Jefatura en la

---

<sup>31</sup> GONZÁLEZ RAMÍREZ, Manuel. Los obreros en México, Magisterio, México Distrito Federal 1976. pp. 31 y 32.

Ciudad de México y hechas las elecciones de ayuntamientos en la mayor parte de los estados de la República, el primer jefe del ejército Constitucionalista y encargado del poder ejecutivo, convocará a elecciones.

La aportación de la Asamblea Constituyente fue un paso vigoroso en el camino de la justicia social, en el de la Revolución Mexicana, esta contribución fue la más original y de mayor trascendencia, con ella México se convertía en el país con la legislación del trabajo más progresista y completa del mundo.

Con respecto a la incorporación de estos, los derechos sociales en la Constitución Política, se dice que “no fueron precisamente los juristas a quienes debemos la formulación legislativa de los derechos sociales y económicos, sino a los revolucionarios ignorantes para algunos; dejaron que pasara la racha de sabiduría de quienes pretendía ilustrarlos y, en silencio, derribaron la estructura del pasado para levantar sobre sus escombros el edificio del porvenir “. <sup>32</sup>

La Incorporación de los derechos sociales en el texto de la Constitución Mexicana de 1917 fue obra de la libre voluntad de los Diputados Constituyentes reunidos espontáneamente en el edificio que fue la residencia del Obispo de Querétaro, que ampulosamente llevaba el nombre de Palacio Episcopal. En las discusiones privadas dentro de la capilla del obispado, surgirían conceptos atrevidos con que se trataba de dar mayor fuerza revolucionaria al artículo constitucional en aquellos tiempos en los que daban los primeros pasos para la socialización del país.

La gran tarea de dar forma al artículo 123 fue notable, precisamente por carecer de todos los formulismos, ninguno de los componentes fue designado oficialmente.

---

<sup>32</sup> LASTRA LASTRA, José Manuel, Derecho Sindical, Op. Cit. p.135.

Desde sus orígenes, el derecho del trabajo intentó eliminar las irritantes injusticias y desigualdades sociales, pero no fue posible, tampoco se ha podido alcanzar niveles de mejoría y bienestar, a que aspiraron los constituyentes.

En la Constitución de 5 Febrero de 1917, surge el constitucionalismo social mexicano, porque por primera vez se consagran los derechos sociales en los artículos 27 y 123. Con la proclamación de estos derechos se protege a las clases sociales más desposeídas. Se pretende que los obreros y los campesinos lleven una vida más digna.

En donde tanto obreros como campesinos, que son las clases sociales más desprotegidas, contarán con una protección; en el caso de los obreros, contarán con los derechos mínimos para trabajar, como lo es un salario mínimo, salud, educación, capacitación y adiestramiento; en el caso de los campesinos y las comunidades indígenas la seguridad de la tenencia de la tierra, para que no fueran despojados de ellas. El contenido del artículo 27, relativo a la propiedad, supera el concepto romanista de la propiedad y de la justicia puramente civil, en esta materia, para que las garantías individuales dejen lugar a la justicia social y las garantías sociales, porque a las tradicionales ramas del derecho público y privado se les aúna la del Derecho Social y dentro de éste, la del Derecho Agrario.

Establece los principios y normas fundamentales que regulan la tenencia de la tierra, se considera que este artículo recoge los postulados básicos del Plan de Ayala y establece los fundamentos en que descansa el régimen de propiedad agraria.

Como se podrá observar más adelante, el citado artículo constituye la garantía de propiedad que tiene un individuo como un derecho subjetivo, no es un derecho absoluto, porque la ley le marca ciertas limitaciones a la propiedad en favor la sociedad.

Durante el período cardenista, el presidencialismo se fortaleció al darle fin al divisionismo estatal y mediante el establecimiento de una clara autonomía del ejecutivo respecto de los otros poderes. Las acciones políticas de Lázaro Cárdenas consolidaron al Estado mexicano. Cárdenas sabía que para alcanzar los objetivos planteados en el plan sexenal era necesario organizar primero a los obreros y los campesinos y así sucedió, los obreros se agruparon en la Confederación de Trabajadores de México (CTM) y los campesinos hicieron lo mismo en la Confederación Nacional Campesina (CNC). Estos sindicatos, porque se formaron bajo la dirección del gobierno, permanecieron subordinados a él. Esa subordinación ha sido manifiesta. En virtud de que cada vez que tiene lugar un proceso electoral, los líderes sindicales presionan y obligan a los trabajadores para que éstos participen "apoyando" a los candidatos del partido político que les dio vida.

Si los sindicalizados se niegan, entonces sufren diversos tipos de represalias: desde la sanción económica o la suspensión temporal del trabajo hasta el despido definitivo. Por lo general, los líderes sindicales no representan en realidad los intereses de los trabajadores, pues la mayor parte de las veces el sindicato se convierte, para los primeros, en un instrumento de poder y de enriquecimiento. Otras veces también es utilizado como "trampolín" para obtener un cargo político.

Los campesinos, por su parte, desde la época colonial han vivido sumidos en la pobreza y han sido objeto de humillaciones y despojados de sus propiedades. Su actitud característica es de resignación, aunque en algunos momentos han llegado a expresar su descontento de manera explosiva, como sucedió durante la Revolución Mexicana.

En la actualidad, la CNC hace poco por la defensa de los derechos de los campesinos. La ausencia de líderes comprometidos con la problemática campesina, así como la falta de apoyo económico y técnico al campo han

sumido a éste en una crisis que se traduce en un déficit de producción alimentaría para el consumo interno.

#### **2.2.4. CONSTITUCIÓN POLÍTICA Y EL ARTÍCULO 123.**

Como mencioné anteriormente, Carranza convoca al Congreso Constituyente para promulgar una nueva Carta Política Federal. Una vez discutido se aprobó la Constitución de 5 de febrero de 1917, en cuyo artículo 123 se reconocieron las pautas fundamentales de los derechos individuales y colectivos de trabajo, así como de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

**En las fracciones XVI, XVII y XVIII del artículo 123 se contemplaron el derecho de sindicación, la huelga y el paro, si bien no se hizo alusión a la negociación profesional ni al contrato colectivo de trabajo. Quedaron así, fincadas, las bases constitucionales del derecho sindical en el país.**

Santos Azuela establece que en ese mismo año y después de haber desmantelado la Casa del Obrero Mundial de cuyos servicios ya no precisó, en momentos críticos de protesta popular contra el desconocimiento de la moneda que había emitido con el carácter de estable, Carranza enfrentó y conjuró una huelga general en la ciudad de México, que afectó, muy seriamente, los servicios de luz y, tranvías. Hizo mandar apresar a Ernesto Velasco y a otros líderes del movimiento, pero sometiendo a aquél a Consejo de Guerra, del que resultó, primero, absuelto. Rabioso, Carranza, mandó modificar el veredicto (no obstante que nadie puede ser juzgado dos veces por el mismo delito), induciendo una nueva sentencia que desenterró el viejo decreto juarista de 1862, y condenó a muerte a Velasco. Aunque la resolución jamás fue ejecutada, dividió los ánimos entre los constituyentes y básicamente, entre el grupo radical y el de los liberales.

Aprobada la Constitución y disuelto el Congreso, se formó, con elementos del sector radical en el mismo, el Partido Comunista Mexicano, en 1919. Igualmente y para generalizar la reglamentación de las relaciones de trabajo en todo el país, se conminó, desde la cúpula presidencial, para que todos los Estados de la República promulgaran sus respectivas legislaciones de trabajo, reglamentarias de las bases constitucionales del artículo 123. En este proceso volvió a resultar paradigmática y fue casi el modelo a seguir, la Ley del Trabajo Veracruzana, inspirada por Cándido Aguilar, yerno del Presidente Carranza. Dicho cuerpo legal reguló, de manera pormenorizada, la formación y vida de las asociaciones profesionales de trabajadores y patrones, y su peso sería decisivo en la aparición y desarrollo del derecho sindical ordinario. Mucho se cuestionó y se seguirá polemizando sobre el carácter híbrido de esta legislación que sólo manipuló la lucha proletaria y enmascaró, bajo tintes de legalidad, el poder de los grandes capitales y de la arribista familia revolucionaria. Que lejos de redimir a los trabajadores los maniató a una serie de trampas falaces que, teóricamente, les reconocen y enriquecen sus derechos, mismos que se desvirtúan en la práctica y a través de la jurisprudencia. La legislación local prevaleció más de diez años hasta la federalización del ordenamiento laboral.

Casi simultáneamente y con el afán de controlar de manera unitaria el creciente movimiento obrero, “el gobierno propició un Congreso Nacional en la ciudad de Saltillo, de donde surgió la CROM (Confederación Regional Obrera Mexicana) el 12 de mayo de 1918. Con aparentes plataformas socialistas y con la convicción de ser la organización representativa de todo el movimiento proletario en el país, ciertamente apoyada para actuar en el ámbito nacional, tuvo como Secretario General a Luis Napoleón Morones”.<sup>33</sup>

Guillermina Bahena relata que como prototipo del líder sindical de nuevo corte, Morones pacta en secreto con Álvaro Obregón, quien le permite formar

---

<sup>33</sup> SANTOS AZUELA, Héctor. Derecho Colectivo del Trabajo, Op. cit. pp. 61 y 62.

su partido político, el Laborista Mexicano, con el cual inicia el cambio estratégico a la acción múltiple, y que bien podemos definir como el abierto entreguismo al Estado. Así llegó a ser nombrado Secretario de Industria, Comercio y Trabajo, dentro del gabinete Presidencial, bajo el compromiso de manipular el movimiento obrero de acuerdo con las consignas del gobierno.

Desde entonces, mediante corrupción, hostigamientos y manejos demagógicos, Morones entregó desde la CROM la independencia sindical a los reclamos de los grupos y sectores dominantes de la posrevolución.” Aunque con algunas movilizaciones, la acción obrera se restringió a las meras reivindicaciones económicas, queriéndose aparentar que ya se desplazaba en el plano de la acción política, compartiendo con los generales, las esferas de poder”.<sup>34</sup>

Alfonso Bouzas señala que las limitaciones propias de la conciencia sindicalista, la influencia ideológica de la burguesía y la represión, condujeron a los obreros de México por el rumbo de la mediatización y el control de sus demandas, para integrarlas, progresivamente, a las corporaciones oficializadas de la posrevolución. Aletargada la lucha proletaria, en medio de las crisis recurrentes y el total desprestigio de la CROM, vio caer sin embargo a Morones, que aspiraba a la Presidencia de la República y debió de confrontar la reelección de Obregón. Acusado como autor intelectual del asesinato de este Presidente electo, cae en desgracia política, aparejado al desaliento y al derrumbe estrepitoso de la CROM.

Como comparsa de la misma, desde 1921, la Confederación General del Trabajo (CGT) fue la antagonista formal de la CROM y con ella se ganó el descrédito en el ocaso político de referencia. A la luz de la encíclica *Rerum Novarum* se formó en el mes de marzo de 1922, la Confederación Nacional

---

<sup>34</sup> BAHENA, Guillermina. “La Confederación General de Trabajadores”. Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales. número 83. Enero-Marzo 1976. pp. 115 y 116.

Católica del Trabajo. Años después, frente a la división estructural de la CROM, las fuerzas comunistas y los principales sindicatos nacionales apoyaron la creación de la CSUM (Confederación Sindical Unitaria de México).

Fundada el 29 de enero de 1929, pronto fue censurada por Plutarco Elías Calles, y acusada de extremista, razón por la cual fue acosada y reprimida. Las razones eran obvias, pues esta central crítica frenaba las perspectivas del Partido Nacional Revolucionario creado por el turco (Calles), en ese mismo año. Desde el Maximato, Calles consiguió la neutralización de esta organización profesional, censurándola de radical y condenándola al clandestinaje.

Sin embargo, lograría sobrevivir hasta 1936, como antagonista principal de Vicente Lombardo Toledano, quien primero encabezó el sector renovado de la CROM para fundar, posteriormente, la Confederación General de Obreros y Campesinos de México, CGOCM, hacia 1933.<sup>35</sup>

### **2.3. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.**

El referido Maestro Héctor Santos Azuela determina que, paralelo al proceso de desintegración de las grandes centrales proletarias, el callismo, tras el trono, elabora en 1929, un Código del Trabajo, durante el gobierno interino de Emilio Portes Gil. Sometido al debate de las principales organizaciones es defendido por Vicente Lombardo Toledano a nombre de la CROM, y ampliamente censurado por David Alfaro Siqueiros, militante del CSUM, y en ese momento, ya célebre pintor.

El Código en cuestión, no fue promulgado, sino que se volvió a revisar bajo la supervisión de Aarón Sáenz e influyó, determinadamente, en la Ley Federal del Trabajo, promulgada el 18 de agosto de 1931, durante la

---

<sup>35</sup> BOUZAS ORTIZ, Alfonso. Derecho Obrero Mexicano. Op. cit. pp. 126 y 127.

Presidencia de Pascual Ortiz Rubio. Censurado como timorato y débil, este Presidente reprimió con crudeza a la CSUM, desatando una honda crítica a este proceso de federalización del ordenamiento laboral que limitaba los derechos sindicales y excluía, rotundamente, los de los trabajadores al servicio del Estado.

Renunció Ortiz Rubio por "motivos de salud" y fue sustituido por el general Abelardo L. Rodríguez quien dentro de una tónica similar, promulgó acaso, la ley del servicio civil para los empleados de la Federación.

A instancias de la CSUM se fundó el Comité Nacional de Defensa Proletaria, el 15 de junio de 1935, importante bastión de la izquierda y que bajo la égida de Lázaro Cárdenas, uniría sus fuerzas con la CGOCM de Lombardo Toledano, para crear a su vez, la Confederación de Trabajadores de México, el 24 de febrero de 1936. Se dirá que la política del Presidente empató con la del movimiento obrero unificado del país y así se creó esta central, aunque es mucho más creíble que marcó la apoteosis de una nueva estrategia de movilización que entregó la independencia y el destino del sindicalismo al control oficial. Como Primer Secretario General de la CTM, Vicente Lombardo Toledano fue filtrado por un grupo arribista, encabezado por Fidel Velásquez y Fernando Amilpa, y bajo un aparente programa de avanzada afirmó luchar por las reivindicaciones económicas, la educación y el ascenso al poder de los trabajadores, bajo el lema de "Por una Sociedad sin Clases". La realidad fue diversa, pues en total contubernio con la política oficial, toleró las maniobras de Cárdenas para instaurar el corporativismo sindical; la promulgación de un Reglamento de excepción que privó de derechos sindicales a los trabajadores bancarios y también la formación del Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado que violentaba la libertad sindical y establecía, en el sector, la sindicación vertical de carácter fascista.

Con muy lamentables consecuencias que perduran a la fecha, se prohibió con Cárdenas, la vinculación de la CTM al partido del gobierno, a la sazón, el PRM (Partido de la Revolución Mexicana), creado por éste, para legitimar sus proyectos políticos de futurismo. Durante este régimen presidencial murió asesinado arteramente, balaceado por la espalda, en una sesión de la Cámara de Diputados, don Luis Méndez, aquél admirable fundador de la Casa del Obrero Mundial e integrado por convicción al zapatismo, víctima de su inconformidad con el manejo tendencioso de la política agraria gubernamental. Lo cierto es que, a través de esa Central, Lázaro Cárdenas apuntaló su prestigio popular y logró construir la escenografía de masas para la expropiación petrolera y la nacionalización del servicio ferrocarrilero. .

El entreguismo de la mesa directiva de la CTM, con las prácticas sindicales antidemocráticas, impuesta como consigna, desconocieron acuerdos mayoritarios en diferentes congresos, negaron el voto a importantes contingentes; manipularon las asambleas; compraron los votos al servicio de intereses incalificables; prodigaron canonjías, y llegado el caso, no repararon en amedrentar, perseguir y violentar a los sectores más críticos. Lo cierto es que el descrédito y la ineficiencia propiciaron la separación de importantes sindicatos nacionales como el de la industria minera, eléctrica o ferrocarrilera, a finales del régimen cardenista. Tras de algunos años de socialismo chabacano el lombardismo entró en crisis y pronto fue rebasado por el sector de Velásquez”.<sup>36</sup>

---

<sup>36</sup> SANTOS AZUELA, Héctor. . Derecho Colectivo del Trabajo. Op. cit. pp. 64 a 66.

## **CAPÍTULO 3**

### **MARCO JURÍDICO VIGENTE.**

#### **3.1. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.**

En este apartado llevaremos a efecto un estudio integral de la estructura y funcionamiento del sindicato, a la luz de la Ley Federal del Trabajo de 1970, que actualmente nos rige.

Al respecto, Óscar Gabriel Ramos Álvarez explica que sindicato significaría la justicia conjunta, la justicia que busca el conjunto de socios, con la colaboración, la actividad o la acción conjunta de todos, que por supuesto abarca la defensa de sus intereses, los cuales tienen que ser comunes a sus miembros, primordialmente en lo que al trabajo se refiere.

La defensa de sus respectivos intereses según el autor “fue el primer objeto de los sindicatos; pero su permanencia, su acción continua, hizo alcanzar otros dos terrenos: el estudio de sus intereses (se entiende que para analizarlos y planear sus programas de acción) y el de mejoramiento (de esos intereses, de sus condiciones de trabajo, vale decir, sus condiciones de vida).”<sup>1</sup>

Esos tres caracteres a decir del autor, “están muy bien perfilados en México desde la Ley Federal del Trabajo de 1931; con mayor razón en la de 1970, independientemente de cualquier otra nación extranjera y de sus innumerables vicisitudes históricas.”<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> RAMOS ÁLVAREZ, Óscar Gabriel. Sindicatos, Federaciones y Confederaciones, Trillas, México Distrito Federal 1991. pp. 9 y 10.

<sup>2</sup> Ibidem. p.11.

### **3.2. DE LA ASAMBLEA: NATURALEZA, DESARROLLO E IMPLICACIONES.**

Ahora bien, una vez analizados en el primer capítulo del presente trabajo los requisitos para poder constituir un sindicato, entraremos de lleno al estudio de la estructura interna de los mismos; encontramos que, para que se dé el registro del mismo, como ya lo mencionamos anteriormente, es necesario que se presente copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva.

A tal efecto, realizaremos un análisis de la forma en que se lleva a cabo la asamblea constitutiva, para lo cual es esencial que exista la voluntad de los miembros de una organización sindical, sin la cual el acto no puede ser concebido, y es necesario que la voluntad se manifieste al exterior, y es a través de la asamblea constitutiva por la que esa voluntad es expresada y hecha del conocimiento de los demás.

El consentimiento implica la manifestación de dos o más voluntades, y su acuerdo sobre un punto de interés jurídico. La Legislación Laboral señala como requisito a los sindicatos ya constituidos, que el consentimiento del que hablamos se lleve a cabo en una asamblea constitutiva (artículo 365 fracción I de la Ley Federal del Trabajo). Pero encontramos que la ley no señala el procedimiento a seguir para la celebración de la asamblea mencionada, aunque regularmente debería hacerse de la siguiente manera:

Inicialmente diremos que en primer lugar encontramos la existencia de un grupo de trabajadores que manifiestan su deseo de constituirse en un sindicato, y dentro de la empresa se reúnen para ponerse de acuerdo en torno a la celebración futura de una asamblea por medio de la cual quedará constituida la organización.

Para realizar lo explicado, pueden repartirse volantes convocando a dicha reunión, siempre y cuando el reglamento interior de trabajo no lo prohíba

en la empresa, si no, la convocatoria se hará de manera verbal, como comúnmente se dice “corriendo o pasando la voz”, a todos los interesados en formar el asociación sindical.

Para el caso de que existan volantes, estos deberán indicar el lugar, día y hora de la reunión, conteniendo también la orden del día, es decir, los asuntos que se tratarán, estableciéndose primordialmente lo relativo a la constitución del sindicato.

El lugar adecuado para llevar a cabo la celebración de la Asamblea constitutiva es fuera de la empresa, pero podrá hacerse dentro de ésta, salvo lo dispuesto en el reglamento interior. Y una vez reunidos en algún local, debiendo existir un quórum legal aunque no existan aún los estatutos que lo señale, aquél no podrá ser menor de veinte trabajadores, según lo establece el artículo 364 de la Ley Laboral. Existiendo ya una asociación de hecho, es decir, nada formal hasta el momento, se nombrará de entre los asistentes un Presidente de debates quien estará al frente de la Asamblea, así como un Secretario que dé fe de los acuerdos que se tomen. Este Presidente procederá a elaborar, a petición de los asistentes, la orden del día, y si ya la hubo por la convocatoria, procederá solamente a discutirla. En esta orden del día pueden ocurrir dos cosas: primera, que solamente se discuta, se vote y se apruebe la constitución del sindicato nombrándose posteriormente una comisión revisora para que, dentro de un término, elabore los estatutos que en una futura sesión se discutirán, se votarán y se aprobarán; segunda, que algunos trabajadores con mayor adoctrinamiento político lleven consigo a la Asamblea constitutiva los estatutos ya elaborados los que, una vez aprobada la constitución del sindicato, se podrán a discusión, se votarán y se aprobarán.

Una vez aprobados los estatutos en cualquiera de las dos situaciones mencionadas en el párrafo anterior, se nombrarán a los delegados sindicales. Y, una vez elaborada el acta constitutiva, ésta contendrá cada uno de los

nombres de los miembros que la integran. Además, de vital importancia será que todos y cada uno de los asistentes a la Asamblea constitutiva, autentifiquen con su firma este documento, pues dan fe no sólo como testigos, sino como participantes activos de todas las resoluciones que se tomaron en dicha reunión, previa su discusión y votación.

En el acta de la Asamblea constitutiva deberá pormenorizarse en cuanto a sus elementos, así como el señalamiento del lugar, día y hora de la celebración, así como la hora en que dicha reunión fue concluida; aunque la Ley laboral no establece que la Asamblea constitutiva se trate de un acto indivisible, es decir, que deba iniciar y terminar en una sola sesión, sí recomendaríamos que la reunión se efectuara en un acto, ya que podríamos suponer que hubieron juntas previas, quizá no organizadas, pero existieron, y en ellas se determinó el nacimiento del sindicato.

Es de especial importancia que la asamblea se haya realizando en un lugar y en una fecha que pueda verificarse por la autoridad registradora, que tiene la misión de cerciorarse de que se han cumplido los requisitos y que son ciertos.

El derecho que tiene el trabajador de asistir y participar en la Asamblea constitutiva se trata de un acto personalísimo e intransferible, toda vez que lo que se protege a través del sindicato es un acto colectivo.

En su sentido más lato o absoluto, asamblea es el conjunto de todos sus miembros. A este sentido corresponde la frase muy usada en los estatutos: La soberanía del sindicato reside originalmente en la asamblea y se ejerce por medio de los cuerpos directivos.

Una vez que explicamos cómo se lleva acabo la primera asamblea para constituir el sindicato, pasaremos a las formas de presentarse las asambleas

posteriores, como la manera de sesionar pueden ser generales o especiales: por una parte, asambleas generales (ordinarias y extraordinarias; las primeras se ocupan de los asuntos necesarios para el funcionamiento de la institución, mientras que las segundas son las que se convocan cuando se presentan asuntos imprevistos y urgentes), congresos, convenciones y, por otra consejos, plenos conjuntos, plenos especiales, plenos de un comité o comisión, etc. Todos ellos reflejan una cierta amplitud y algunas veces definida la persona o las personas que conjunta o separadamente pueden convocar a la asamblea, y decidir el lugar, la fecha y la hora en que se celebrará.

Hay casos en los que sólo se deja al órgano convocante la posibilidad de señalar algún o algunos de esos datos; en otros, se habla “del acostumbrado” o del “conocido”, como por ejemplo en ciertos sindicatos de pescadores o de campesinos, los cuales son convocados mediante el izado en algún mástil o árbol visible, de una bandera, un estandarte, un pendón o por medio del repique de campanas de la iglesia o de la escuela, o del pizarrón para anuncios de ésta, casos en los cuales, por seguridad jurídica y validez de los acuerdos, se recomienda dar fe en breves actas de que se procedió en cierto día y hora a convocar de la forma acostumbrada y prevista de esa manera en los estatutos. La convocatoria cobra mayor relevancia cuando hay pugnas interiores o varias candidaturas, o los asuntos que hay que discutir o resolver son trascendentales, como los de presentación y aprobación de cuentas, y revisión de contrato colectivo, los de expulsión, etc.

De la vida cotidiana de lo sindicatos se desprenden tres tipos de quórum:

1. el quórum para que la asamblea quede legalmente instalada.
2. el quórum para adoptar decisiones.
3. el quórum especial.

Del primero se puede decir que lo forma la mitad más uno de los socios que integran el sindicato, la sección o el cuerpo directivo que va a sesionar-, el segundo tiene que ver con los socios presentes o (representados), generalmente la mitad más uno, y el tercero puede haber casos por disposición de la ley (disolución voluntaria y expulsión en los que se requiere la votación de las dos tercera partes), o por acuerdo de la asamblea misma, figure o no la norma expresa en los estatutos. Así, puede haber asamblea legalmente instalada con 51 miembros si el total es de 100; la misma puede llegar a acuerdos válidamente con 26 votos a favor, pero puede ser impugnada si aborda y resuelve asuntos de quórum especial, los cuales exigirán cuando menos 66 votos presentes y que en ese caso su votación fuese unánime.

Unos y otros pueden ser exigidos en distintos tipos de asambleas, tanto más si es especial como la de expulsión, convocable sólo para tratar ese único asunto (artículo 371 fracción VII, inciso a).

### **3.2.1. ESTATUTOS.**

Continuando con el análisis de la estructura sindical encontramos a los estatutos del sindicato.

Los estatutos de los sindicatos son su ley fundamental de los trabajadores. Toda su vida ésta regida por ellos. Frecuentemente serán ofrecidos como prueba de que existen o no, la facultad, el procedimiento, la previsión. Etc. De cuantos actos realicen sus miembros o directivos.

Los estatutos pueden aprobarse en la misma asamblea constitutiva o a la siguiente, para lo cual es válido convocarla en la constituyente, sin otra formalidad, naturalmente asentando en el acta que así se acordó.

Necesaria y lógicamente deberá ser la segunda asamblea en la que se conozcan, discutan y aprueben en lo general, y luego artículo por artículo los estatutos. Así debe constar en el acta respectiva, de la cual también se enviará copia autorizada para acreditar que efectivamente esos estatutos son los aprobados.

Los Estatutos, según Cabanellas, se tratan de “una manifestación de la voluntad que no reviste la naturaleza jurídica de los contratos; y si bien tienen carácter de acuerdo, no están destinados a producir efectos en relaciones antagónicas y sí coincidentes; su finalidad esencial es establecer las normas de gobierno de la entidad, su desarrollo, fines y condiciones de acuerdo con las cuales debe desenvolverse, produciendo efecto jurídico para las personas que pertenecen a la asociación, tanto en el presente como en el futuro, como igualmente otras que, sin participar en la entidad, entran en contacto con ésta”.<sup>3</sup>

Son la expresión en la cual debe organizarse el sindicato, estableciendo a su vez los órganos que la forman y las atribuciones de cada uno de ellos. Son el alma y motor de la asociación sindical y están marcados por la Ley.

Ahora bien, tanto los estatutos como los reglamentos deberán estar escritos con un lenguaje claro y sencillo para que cualquier miembro pueda entenderlos sin ninguna dificultad. Deberán ponerse a la disposición de todos y cada uno de los miembros, de manera que todos sepan cuáles son sus deberes y derechos como integrantes del sindicato.

Cabe hacer aclaración que la enumeración de los estatutos a que se refiere el artículo 371 de LTF de ninguna manera es limitativa, toda vez que la fracción XV del citado precepto faculta a la asamblea, previa su aprobación, a elaborar las normas que a su consideración resulten necesarias para el

---

<sup>3</sup> CABANELLAS TORRES, Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental, Heliasta. Buenos Aires, Argentina 1988. p. 87.

adecuado y eficaz desarrollo de la organización sindical. Sin embargo, el legislador ha dispuesto que algunas de las cláusulas de los estatutos no pueden dejarse a la entera libertad de los sindicatos, mientras que otros, dada su importancia o su naturaleza sí lo sean. Y en este mismo sentido el autor Reynold Gutiérrez Villanueva las ha dividido en cláusulas de derecho dispositivo y cláusulas de derecho imperativo. Una vez mencionada la clasificación iniciaremos con el estudio y contenido de las cláusulas antes mencionadas.<sup>4</sup>

Por lo que se refiere a las cláusulas de derecho dispositivo, es aquí donde el legislador deja completa libertad a los sindicatos para darles el trato que ellos consideren adecuado, podríamos mencionar las siguientes:

I. Denominación que les distinga de los demás.

La denominación de las personas morales equivale al nombre de las personas físicas, por cuanto que constituye un adecuado medio de identificación del ente, absolutamente necesario para que pueda entrar en relaciones jurídicas con los demás sujetos y autoridades.

Según el autor en cita, se ha señalado que “el nombre sirve para identificación de las personas y desde el punto de vista civil constituye una base de diferenciación de los sujetos para poder referir a ellos consecuencias jurídicas determinadas”.<sup>5</sup>

El sindicato, como toda persona física o moral, debe llevar un nombre que sirva para distinguirlo de toda otra persona. Y aunque la asociación gremial está en completa libertad de adoptar el nombre o denominación que mejor le parezca, se ha sugerido en múltiples ocasiones lo conveniente que sería que el sindicato optara por un nombre que expresara la naturaleza de la asociación.

---

<sup>4</sup> GUTIÉRREZ VILLANUEVA, Reynold. La constitución de los sindicatos y su personalidad jurídica. Porrúa. México Distrito Federal 1990. p. 123.

<sup>5</sup> *Ibidem*. p. 80.

El nombre o denominación de la asociación gremial, mientras que ésta funcione, es intransmisible; ninguna otra puede adoptarlo, sin embargo, al desaparecer aquélla por las razones a que aduce el artículo 379 de la ley Federal del trabajo, entonces cualquier otra organización sindical estará en aptitud de usarlo.

II. Domicilio; El domicilio es un atributo de las personas morales, además del domicilio. El domicilio de los sindicatos, de acuerdo a lo anterior, será el lugar donde ellos tengan establecida su administración.

La sede de actividades jurídicas de la asociación gremial presenta importancia práctica y jurídica porque a ella se vinculan para múltiples efectos de Derecho público y privado, la localización de aquella actividad, esto es, la posibilidad de conocer dónde opera el sindicato, dónde se le puede encontrar a través de sus representantes, a los fines de las relaciones con los terceros de que es partícipe, o de las situaciones a las cuales debe someterse.

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

Este se trata de un nuevo requisito que la antigua Ley laboral de 1931 no contempla en su articulado. Debido al caso omiso que la gran mayoría de los sindicatos hacen de esta cláusula dentro de los estatutos, la consideramos de poca importancia, toda vez que mientras exista dentro del seno sindical el objeto y el ánimo y número de trabajadores por continuar en la asociación, el sindicato perdurará por tiempo indefinido, como incluso se menciona en esta cláusula.

V. Condiciones de admisión.

El trabajador, al asociarse en una organización con un fin claramente definido propio y por ley, perderá su personalidad individual para formar parte de una voluntad colectiva como lo es el sindicato.

#### VI. Derechos y Obligaciones de los asociados;

Los derechos del trabajador como individuo se pierden para adquirir los nuevos derechos originados de la constitución y existencia del sindicato, que toman una realidad propia.

Esta cláusula estatutaria está íntimamente relacionada con el artículo 358 de la Ley laboral que establece “A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él”.

El sindicato, por medio de la cláusula en cuestión, puede libremente aceptar o rechazar a cualquier trabajador que desee pertenecer al gremio, dependiendo si cumple con las condiciones que la organización le señale o no.

El artículo segundo de la Convención 87 declara:

“Que los sindicatos pueden constituirse libremente”. En esta cuestión, la libertad sindical consiste, precisamente, en no admitir al sindicato sino a las personas que gocen de la confianza de los miembros de la organización. Si no fuese así, el principio de la libertad sindical quedaría destruido o dañado gravemente.

Respecto a las obligaciones y derechos de los Asociados, cabe decir que por el solo hecho de ser admitido en el sindicato, cada afiliado puede actuar en la vida interna de la organización, de manera tal que se asegure una auténtica democracia.

Los derechos de los sindicatos, según Mario de la Cueva, son de dos tipos derechos: directos y derechos reflejos; los primeros derivan del derecho estatutario y de los beneficios logrados por la actividad de los sindicatos, en tanto los segundos son las prerrogativas que la ley otorga a los trabajadores sindicados respecto de quienes no lo son.

La democracia necesita de la participación activa de sus miembros en las decisiones sindicales; el de elegir a los dirigentes sindicales y la aptitud de ser votado para cualquier puesto sindical

La participación en las elecciones de los dirigentes es un derecho que de ninguna manera puede serle negado al sindicato, aunque no siempre haga uso de él. Lo que vemos como una grave equivocación es que ese derecho es facultativo, quedando en entera libertad de practicarlo o no, lo que lleva a que una pequeña minoría sea la que comanda en el sindicato.

El control de las finanzas sindicales es llevado a cabo por los dirigentes; sin embargo, ello no implica que los miembros queden fuera de ese control, toda vez que el artículo 373 del ordenamiento laboral exige a la directiva la rendición de cuentas por lo menos cada seis meses en la asamblea respectiva.

Entre las obligaciones están, principalmente, las de acatar todas las disposiciones emanadas de los dirigentes sindicales, siempre y cuando ellas estén dadas de acuerdo a los fines del sindicato y preceptos legales estatutarios.

Otras obligaciones podrían ser el no realizar actos que causen o puedan causar perjuicios a la asociación; el desempeño correcto de los puestos, cargos o comisiones que se han conferido; y principalmente está la aportación de las cuotas sindicales, previstas en los estatutos, a través de descuentos que el

patrón hace en los salarios de los trabajadores (artículo 110) y que aquél entregará directamente al sindicato.

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

Por lo que corresponde a esta fracción VII, encontramos las reglas a seguir, en cuanto se vaya a dar una expulsión o algunas correcciones disciplinarias; las cuales iré citando textualmente para posteriormente poner mi comentario.

- a) La asamblea de trabajadores se reunirá para el sólo efecto de conocer de la expulsión.

En este primer inciso se señala que la asamblea sólo deliberará sobre la expulsión y nada más.

- b) Cuando se trate de sindicatos integrados por secciones, el procedimiento de expulsión se llevará a cabo en la asamblea de sección correspondiente, pero el acuerdo de expulsión deberá someterse a decisión de los trabajadores de cada una de las secciones que integren el sindicato.

Este inciso se refiere al procedimiento de expulsión para lo cual señala que se realizara en la asamblea correspondiente, pero la decisión será tomada por cada una de las secciones que integren el sindicato, lo cual consideramos muy importante ya que solo así se hará de manera justa.

- c) El trabajador afectado será oído en defensa, de conformidad con las disposiciones contenidas en los estatutos.

Por lo que corresponde a este inciso señala el derecho que tiene el trabajador a presentar las pruebas que estime necesarias para su defensa.

- d) La asamblea conocerá de las pruebas que sirvan de base al procedimiento y de las que ofrezca el afectado.

La asamblea tendrá la obligación de allegarse de todas las pruebas que se presenten en el proceso.

- e) Los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito.

De lo anteriormente citado encontramos que los trabajadores, al momento de emitir su voto para decretar una expulsión del trabajador afectado, sólo lo podrán hacer de manera personal, quedando prohibido hacerlo por escrito, así como por medio de un representante.

- f) La expulsión deberá ser aprobada por la mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato.

Por lo que corresponde a este inciso, la expulsión sólo será válida si es aprobada por las dos terceras partes del total de los trabajadores afiliados al sindicato.

- g) La expulsión sólo podrá decretarse por los casos expresamente consignados en los estatutos, debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso.

La expulsión sólo procederá cuando se viole alguno de las normas del estatuto que rige a los trabajadores y que esta violación sea comprobada y se encuentre tipificada en los estatutos.

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

En el caso de que la directiva no convoque oportunamente a las asambleas previstas en los estatutos, los trabajadores que representen el treinta y tres por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos, podrán solicitar de la directiva que convoque a la asamblea, y si no lo hace dentro de un termino de diez días, podrán los solicitantes hacer la convocatoria, en cuyo caso, para que la asamblea pueda sesionar y optar resoluciones, se requiere que concurra la tercera parte del total de los miembros del sindicato o de la sección, en su caso.

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.

Es importante mencionar que a la asamblea le corresponde, por ley, designar a la mesa directiva, funcionar como órgano jurisdiccional interno para conocer de las faltas sindicales e imponer las sanciones establecidas en los estatutos, así como para disolver, en un momento dado el sindicato..

#### IX. Procedimiento de elección de la directiva y número de sus miembros.

Por lo que corresponde a este párrafo, encontramos que los estutos establecerán el procedimiento para elegir a su directiva y el número de la misma, tema que abordare en los siguientes incisos del presente trabajo.

#### X. Período de duración de la directiva.

En los estutos se establecerá la duración de los cargos a desempeñar dentro del sindicato, tema que también abordaré más adelante.

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

Continuando con el contenido de los estatutos observamos que también en ellos se establecerá las reglas de los bienes propiedad del sindicato.

XIV. Normas para la liquidación del patrimonio sindical.

En este mismo sentido se establecerán las reglas a seguir par la liquidación del los bienes del sindicato.

Estos dos puntos son bastante delicados pues son sus cuotas sindicales las que contribuyen principalmente a la composición del patrimonio de la organización sindical, que a su vez forman la base de sostenimiento de dicha asociación,

Se deja en completa libertad por parte del legislador, para que el gremio administre y lleve cuentas de su propio patrimonio, así como la liquidación del mismo, la cual debe llevarse a cabo de una manera justa y equitativa.

XII. Formas de pago y monto de las cuotas sindicales:

El artículo 110 de Ley Federal del Trabajo, faculta a las empresas a efectuar descuentos en los salarios de los trabajadores por concepto de pago de las cotas sindicales previstas en los estatutos del gremio, si se acostumbra a fijar un tanto por ciento sobre el salario del trabajador, porcentaje que debe ir en proporción al sueldo que perciben los trabajadores.

Las cuotas sindicales tienen como justificación el que la asociación gremial pueda subsistir y cubrir sus necesidades primordiales derivadas de su actuación.

XV. La demás normas que apruebe la asamblea;

Esta fracción viene a demostrar la libertad y respeto que el legislador contempla hacia la autonomía sindical; no se trata pues de una enumeración limitativa, sino enunciativa de los puntos mínimos que deben contener, en un momento determinado, los estatutos sindicales.

El Estado, como principal protector del orden público y del bien común, se interesa porque el sindicato, dentro de su autonomía, no deje pasar por alto ciertas cuestiones cuya omisión afectaría lo que el Estado tutela; por lo consiguiente, éste le requiere a aquél la observación necesaria de ciertos derechos mismos que deberán estar contenidos en los estatutos de la asociación. Los cuales son lo siguientes:

El objeto del sindicato puede ser tan variado como la imaginación y sentir de quienes redactan los estatutos. Sin embargo, el contenido no debe rebasar los límites establecidos en el artículo 356 de la Ley laboral, o sea el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses del grupo.

Las normas contenidas en los estatutos, que constituyen su ley fundamental, deben ser claras, escritas, indubitables. Por ello deben precisarse los textos que dejan de ser estatutos, y los nuevos, realizando las transcripciones que los precisen, sin lugar a dudas.

Los textos nuevos pueden ser materia de observaciones de la autoridad, y de correcciones por parte del sindicato, la vía impugnativa es el juicio de amparo, si este es el caso, por todos los que tengan y acrediten interés jurídico.

Para ello se podrán solicitar las copias certificadas que sean necesarias, lógicas por lo demás para el sindicato mismo, con la resolución de que han quedado registradas las reformas.

Aquí se verá el valor de la convocatoria, el hecho de seguir respetuosamente el procedimiento previsto en los estatutos, o los acuerdos de la asamblea general para estos efectos, con un quórum válido

En vista de que los hombres gozan de libertad para constituirse en asociaciones de trabajadores con un objetivo común, que lo es el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses; lo son también para escoger las normas más indicadas para conseguir el fin que se proponen. Para ello existen los estatutos del sindicato, de los que se ocupa la Ley laboral para fijar a grandes líneas su contenido, sin entrar en una reglamentación más profunda que significaría desconocerle a la asociación su autonomía, esto es, el derecho que tiene a regirse internamente a sí misma.

El convenio 87 de la OIT es relativo a la libertad sindical, el cual menciona en el artículo 3º que “las organizaciones de trabajadores y empleadores tiene el derecho a redactar sus estatutos y reglamentos...” mismo precepto que se relaciona con el artículo 359 de la Ley Federal del Trabajo.

### **3.2.2. PROCEDIMIENTOS PARA LA ELECCIÓN DE LA DIRECTIVA.**

Siguiendo con el estudio que estamos llevando a cabo, por lo que respecta a la Directivas Sindicales, observamos que también la elección de la directiva puede válidamente ser realizada en la asamblea constitutiva, siempre que se adopte el acuerdo y así conste que por esa única vez se efectuó la elección sin seguir las formalidades que seguramente figurarían en los estatutos, del mismo modo que se inició en esa fecha el período de actuación de la directiva, a la elección de la nueva directiva en los términos prescritos por los estatutos.

Si no es así, puede convocarse para que en la asamblea de estatutos también se elija la directiva, o este acto se deje para una tercera ocasión, siempre en ese orden; quedaría sin materia en el caso de ser elegida una directiva si antes no se aprobaron los estatutos: no habría órganos ni personas que elegir y, naturalmente, la autoridad podría hacer observaciones sobre el particular o, directamente, negar el registro.

Se dice; “si la asamblea es el poder legislativo y el máximo órgano judicial del sindicato, la directiva es su ejecutivo, su administrador en el más amplio sentido.”<sup>6</sup>

De alguna manera, la directiva en ciertos estatutos aparece como quien será la que adoptará las decisiones de carácter general, obligatorias para todos los socios y órganos internos, y acordará cierto tipo de sanciones que las circunstancias exigen que sean inmediatas, como el desalojo del salón de sesiones, o de las filas de la marcha o mitin; pero fundamentalmente la labor de la directiva será de ejecutora de los acuerdos de la asamblea, de gestora y representante del sindicato y sus socios, conductora y promotora de su vida cotidiana, de su vida por venir, entre otras funciones.

Los sistemas de elección pueden ser directos o indirectos. El principio de democracia indica que deben preferirse los directos: escrito y secreto, o a mano alzada, plebiscito, etc. A pesar de ello, la lejanía (el socio puede llegar a encontrarse navegando en algún océano o hallarse en otro continente), la dispersión u otra circunstancia que lo aconseje, llevará a usar los indirectos, inclusive las cartas- poder o la representación de grupos.

---

<sup>6</sup> RAMOS ÁLVAREZ, Óscar Gabriel. Sindicatos, Federaciones y Confederaciones, Trillas, Op. cit. p. 61.

Aun en los indirectos en que intervienen delegados o electores representantes, pueden señalarse votaciones por cada delegación o representación, o por número de socios representados. Los estatutos han definido su comportamiento según los distintos asuntos que hay que resolver: si se trata de elegir un comité central, o un comité de de vigilancia, o un consejo regional entre otros.

Puede haber elección, completa o parcial, si es de todo el órgano directivo o de uno o más de sus cargos, o de la mitad de ellos, un ejemplo de ello es lo que sucede con el Sindicato Mexicano de Electricistas, que elige en una época a algunos, dejando para el año siguiente a los demás. Según la teoría que sustenta este sistema es que los que quedan se transmiten la experiencia y los conocimientos sobre la función, sobre los patrones y asesores con quienes han tratado.

También puede haber elección, segunda elección, tercera, y así consecutivamente, reelección, para el mismo cargo; reelección prohibida para cierto cargo o para cualquier cargo; y en todos esos casos puede señalarse un diverso número de votos para declarar al triunfador; segunda y tercera rondas de elección, si ninguno de los participantes alcanza el número de votos mínimo y hay que escoger entre todos o entre los dos o tres que obtuvieron mayoría relativa.

Finalmente, habrá que considerar la elección por cargos o por planillas (serie de cargos) y la posibilidad de sustituir a los candidatos registrados, con excusa expresa, o para facilitar transacciones en casos en que se presenten conflictos.

### **3.2.3. ÓRGANOS DE GOBIERNO DEL SINDICATO.**

Los sindicatos requieren de órganos para integrar y manifestar su voluntad frente a los socios y frente a terceros. Estos órganos pueden ser la Asamblea General y el Comité Directivo.

Por lo que respecta a la composición de la directiva, las formas más usuales son las que distinguen entre comités y comisiones, que pueden ser permanentes o temporales, de los que destaca necesariamente un comité ejecutivo como permanente, aunque sus cargos puedan ser rotatorios y ocupados temporalmente los mismos que fueron electos para esa directiva o para ese período.

Entre los comités se distinguen: el Comité Ejecutivo, el Comité de Vigilancia o el Comité de Fiscalización. Entre las comisiones permanentes sobresalen: la Comisión de Honor y Justicia, la Comisión de Trabajo, la Comisión de Escalafón, la Comisión de Seguridad e Higiene, la Comisión de Deportes, la Comisión de Servicios Sociales: y entre las accidentales, la Comisión electoral, la Comisión Legislativa o de Contratación Colectiva (que por cierto, puede tener una subcomisión “permanente” para señalar quiénes de sus miembros pueden y deben acompañar al Comité Ejecutivo en sus negociaciones colectivas, como sucede; la Comisión de Aniversarios, y las múltiples comisiones que pueden llegar a acordar para funcionar con representantes patronales, figuren o no en los contratos colectivos, contratos ley o demás convenios o acuerdos colectivos escritos.

Todo dependerá del tamaño del sindicato, de su extensión territorial, del número de sus miembros, de la importancia de sus actividades, etc.

El comité ejecutivo, sobre todo cuando se trata de los sindicatos de industria y de los nacionales de industria que funcionan con secciones, tienen

un cuerpo central de funcionarios y otros cuerpos seccionales que pueden llamarse comités de sección ( de delegación, o subcomités).

Lo usual es que dentro del comité ejecutivo haya un funcionario general que lo encabece o dirija, el secretario general, el presidente, sin que puedan descartarse otros de igual carácter aunque auxiliares o sustitutos del principal, como sucede con los secretarios generales adjuntos y los vicepresidentes, según la terminología que adopte cada sindicato.

Además de esos funcionarios generales por excelencia, hay funcionarios especiales para cada cargo o "cartera" en los que pueden dividirse las funciones de dirección y gestión; Organización (o de Interior); Difusión (propaganda exterior); trabajo, generalmente el de más peso activo en un sindicato de acción y, por ello, no colocado políticamente en la jerarquía inmediata inferior a la del secretario general o presidente, y hasta la obligación de manejar otros cuerpos directivos numerosos, lo que simultáneamente le da un mayor soporte y mayor fuerza; o bien dividen la función por sectores o ramas de trabajo, de manera que hay un secretario de Trabajo por cada rama o sector; Tesorería o Finanzas, Actas y Acuerdos. Todos ellos los más necesarios, dependen siempre de la estructura, requerimientos y alcances de cada sindicato.

Los secretarios o funcionarios especiales regularmente deben acordar con el funcionario general los asuntos de su encargo, y éste, a su vez debe, por lo común, firmar las comunicaciones que emite casa secretaría, en especial las de disposición de fondos, cuestiones naturalmente no exigidas en todos los estatutos.

Habría que establecer también qué atribuciones u obligaciones corresponden a todo el cuerpo directivo, por ejemplo, a todo el comité ejecutivo, y cuáles a cada uno de sus miembros. Hay estatutos en que esta separación es

clara, tanto por lo que se refiere al grupo como por lo que respecta a atribuciones o derechos y obligaciones.

Igualmente debería preverse qué hacer en circunstancias extraordinarias, que no admitan dilación, aunque después deba darse cuenta del ejercicio de la atribución extraordinaria al funcionario o al cuerpo colegiado (comité o asamblea), el cual ordinariamente debería decidir el asunto.

Ya sea que la elección de la directiva opere completa o parcialmente, debe señalarse su duración y no individualmente la de sus funcionarios. Esto permitirá elegir con fechas y períodos firmes, los funcionarios sustitutos, interinos, provisionales, etc, o la actuación de los previstos en los estatutos en sucesión jerárquica.

El cambio de la directiva debe llevarse a cabo con el aviso, dentro de los 10 días de realizado el cambio; se debe acompañar copia autorizada del acta respectiva, por duplicado (artículo 377, fracción II de la Ley Laboral). En casos de conflicto debe vigilarse cuidadosamente que suscriban la documentación los órganos facultados para ello; que haya continuidad en los tiempos; que se siguió el procedimiento (convocatoria, resoluciones, etc).

Mientras no se elija nueva directiva, que sea válida, la anterior sigue su función, salvo que los estatutos dispongan otra cosa, con base en la exigencia natural y lógica de que la persona moral necesita su directiva para actuar.

El problema que se presenta es el de definir la validez de cada uno de los actos realizados por la directiva en las condiciones antes señaladas.

### **3.2.4. PERÍODOS DE DURACIÓN DE LA DIRECTIVA.**

Por lo que respecta a la duración de la directiva, puede presentarse que la elección de la directiva opere completa o parcialmente, debe señalarse su duración y no individualmente la de sus funcionarios. Esto permitirá elegir (o designar) con fechas y períodos firmes a los funcionarios sustitutos, interinos, provisionales, etc., o la actuación de los previstos en los estatutos en sucesión jerárquica. La ausencia temporal de 15 días o de un mes podría cubrirse por el funcionario que siga en la jerarquía establecida en los estatutos.

Acerca de cuál debe ser la duración, hay una variedad de opiniones y de realidades. Usualmente va desde un año como mínimo a un máximo de seis años; pero hay que tener en cuenta las posibilidades de elección consecutiva y de reelección. Si por un lado las restricciones en el tiempo pueden favorecer la dirección del mayor número de socios, por otro es indudable el perfeccionamiento, el dominio, la madurez y la profundidad de los dirigentes que logran elecciones durante largos períodos. Tal vez a los más experimentados y visionarios les corresponda formar a las nuevas generaciones de dirigentes que tanto necesitan este país y los demás.

Por ejemplo, nos explica el autor Oscar Gabriel Ramos Álvarez “hay sindicatos como el de Oficiales de Máquinas de la Marina Mercante Nacional, en el que no se admite la reelección del secretario general, pero se obliga a éste, concluido su período, a formar parte del Comité de Contratación Colectiva del sindicato.”<sup>7</sup>

Continuando con lo anteriormente expresado observamos que la Ley Federal del trabajo no se refiere tema de la reelección de las directivas sindicales, por lo que esta posibilidad se decide en los estatutos de los propios sindicatos. Por parte, la LFTSE es contundente al establecer, en el artículo 75,

---

<sup>7</sup> Ibidem. p. 51.

la prohibición expresa de cualquier acto de reelección de los sindicatos, tema que en este siguiente capítulo analizaremos a profundidad, pero a manera de comentario consideramos que el principio republicano de la no reelección, debe prevalecer en la permanencia de las directivas sindicales, ya que los sindicatos deben nutrirse cada día con las mejores esencias que brotan de la Constitución Mexicana: antirreeleccionismo, democracia y representatividad, libertad sindical.

### **3.3. DE LAS CLÁUSULAS EXCLUSIÓN.**

En este rubro, hablaremos de las diversas cláusulas de exclusión existentes en los sindicatos.

#### **3.3.1. CLÁUSULAS DE INGRESO.**

La cláusula de ingreso debe su existencia al contrato colectivo de trabajo o al contrato ley, sin ellos no podría existir, esto se desprende de la lectura del artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo. Por lo cual no podrá haber cláusula de ingreso sin la presencia de un contrato colectivo de trabajo o de un Contrato Ley.

Por cláusula de ingreso o admisión se entiende el deber jurídico que tiene el patrón, una vez celebrado el contrato colectivo de trabajo y establecida la cláusula, de admitir exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante.

Para Rosalío Bailón Valdovinos, el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo, que reglamenta la cláusula de ingreso, “está mal redactado porque dice que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante, debiendo decir que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes proponga el sindicato contratante,

en virtud de que los trabajadores propuestos no pueden pertenecer al sindicato antes de tener la calidad de trabajadores de la empresa o establecimiento.”<sup>8</sup>

El establecimiento de la cláusula de ingreso en el contrato colectivo o en el contrato-ley es opcional, es decir, puede o no establecerse, pero una vez establecida, es obligatoria para trabajadores y patrones, y se pretende con ella darle fuerza a la asociación profesional de los trabajadores frente al patrón. Los derechos de Preferencia se desprenden de lo declarado en la exposición de motivo de la ley vigente, donde se lee que:

El derecho mexicano reconoce la legitimad de la cláusula de admisión de virtud de la cual se obliga al patrón a no aceptar sino a trabajadores miembros del sindicato titular o administrador del contrato colectivo o del contrato Ley. Peor cuando la cláusula no existe, no obstante que en principio se reconoce la facultad del empresario de seleccionar su personal, se le impone la obligación de preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén.

Néstor de Buen, escribe que “los derechos de preferencia y de antigüedad son los instrumentos jurídicos de la desigualdad. Aunque también estima que debe procurarse la sindicación de los trabajadores”.<sup>9</sup>

La cláusula de ingreso debe su existencia al contrato colectivo de trabajo y al contrato ley, sin ellos no podría existir, lo que se desprende de la lectura del Artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo, que reglamenta la cláusula de ingreso, está mal redactado porque dice que el patrón admitirá

---

<sup>8</sup> BAILÓN VALDOVINOS, Rosalío. Legislación Laboral, segunda edición, Limusa. México Distrito Federal 2004. p. 85.

<sup>9</sup> DE BUEN Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo I. Op. cit. p. 362.

exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante, debiendo decir que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes proponga el sindicato contratante, en virtud de que los trabajadores propuestos no pueden pertenecer al sindicato antes de tener la calidad de trabajadores de empresa o establecimientos.

### **3.3.2. CLÁUSULAS DE EXCLUSIÓN POR SEPARACIÓN.**

La cláusula de exclusión o separación debe su existencia, lo mismo que la cláusula de admisión, al contrato colectivo de trabajo o al contrato-ley, sin ellos no puede tener existencia en el campo del Derecho Laboral.

Por cláusula de exclusión se entiende el deber jurídico que tiene el patrón, una vez celebrado el contrato colectivo de trabajo o el contrato-ley y establecida la cláusula, de separar del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato.

La cláusula de exclusión no constituye una obligación para el patrón por cuanto a su establecimiento se refiere, pero una vez establecida, sí es obligatorio su cumplimiento y aplicación.

Los estudiosos del Derecho Laboral discuten si es conveniente o inconveniente la existencia en los contratos colectivos y en los contratos-ley de la cláusula de exclusión.

Las opiniones al respecto están divididas, por una parte se dice que atenta contra el principio de libre sindicalización y por la otra se afirma que sí es benéfica porque tiende a impedir que el sindicato pierda fuerza por la renuncia de los trabajadores al sindicato y además mantiene la unidad del grupo sindical.

Consideramos necesario citar el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo. “En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante”.

De la lectura del artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo se desprende que el objeto de la cláusula de exclusión es mantener la unidad y la cohesión del sindicato frente al patrón; sin embargo, se considera que la cláusula de exclusión ataca al principio de la libre sindicación porque los trabajadores sindicalizados no deben renunciar a su sindicato so pena de perder el trabajo, lo que resulta injusto e inhumano; además el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo se contrapone a lo dispuesto en el numeral 358 del mismo ordenamiento, que en forma tajante ordena que a nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él y que cualquier estipulación que desvirtúe de algún modo esta disposición, se tendrá por no puesta, o lo que es lo mismo, no surtirá efectos.

Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión.

Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante.

La aplicación de la cláusula de exclusión a los trabajadores por parte del patrón a petición del sindicato trae aparejada la obligación, para el patrón, de pagar las indemnizaciones legales respectivas, esto es claro, pero lo que no está claro es la responsabilidad que corresponde a los sindicatos por el hecho de pedir la separación del trabajador, o sea, si el sindicato es o no responsable

por motivo de la aplicación de la cláusula de exclusión. La Ley Federal del Trabajo nada dice al respecto, por lo que se impone esperar que se presente ante los Tribunales Laborales un caso concreto para saber la opinión que externan los máximos intérpretes de la legislación laboral.

Si se analiza detenidamente el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo se verá que no obliga a las partes a establecer ni la cláusula de ingreso ni la cláusula de exclusión, por el contrario, les da libertad para establecerlas o no, y en este orden de ideas, si se establecen dichas cláusulas, es a cuenta y riesgo de los trabajadores y el patrón, en virtud de que tuvieron ambos la oportunidad para rechazarlas, ya que el artículo en cuestión dispone claramente que "se podrá establecer" mas no dice "debe establecerse o se establecerá".

Entonces las partes no deberán oponerse a la aplicación de algo que ellas mismas aprobaron.

Diversos han sido los criterios, tesis y jurisprudencias, tanto de tribunales colegiados como de nuestra Suprema Corte, que se han emitido al respecto. Algunos precedentes del tema que no ocupa.

***“Cláusulas de exclusión, aplicación ilegal de la y consecuencias jurídicas.- Si la empresa demanda, al separar al trabajador se concreta a cumplir con el Contrato Colectivo del Trabajo correspondiente, y el Sindicato por su parte no prueba haber cumplido con lo requisitos que establece artículo 371 de la Ley federal del Trabajo, al aplicar la cláusula de exclusión, afectando con su actitud ilegal los derechos de estabilidad en el empleo de un trabajador, como tal situación se equipara a un despido injustificado, la consecuencia jurídica es declarar la nulidad de la aflicción de dicha cláusula y, por ende, que se condene a la empresa a la reinstalación demandada por el trabajador y al Sindicato a cubrir, por concepto de daños y perjuicios, los salarios caídos reclamados.***

*Primer Tribunal de Circuito.*

*Amparo Directo 193/80.-Sindicato de Trabajadores de Singer Mexicana, S. A. de C. V. y otro. 26 de abril de 1982.- Ponente: José Martín Delegado.- Secretaria: Norma Fiallega Sánchez.*

*Informe 82.- Tercera Parte.-Tribunales COLEGIADOS.- P.142.*

A manera de comentario señalaremos que la mayoría de los casos no decir que en todos, el sindicato resulta con el laudo favorable a sus intereses; algunas veces por haber llevado adecuadamente el proceso, otras, por ejercer sobre la autoridad laboral, las tan conocidas y utilizadas presiones políticas. Son raros los casos en que, a un trabajador que no se le reinstala se le indemnice constitucionalmente como despido injustificado, ya que casi siempre y más cuando entre el sindicato y la empresa, las relaciones marchan bien; primero solicita a la segunda que negocie al trabajador con el objeto de evitar el pago de la indemnización a la que aquél es acreedor.

***CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN, aplicación.*** *Al patrón de la audiencia en que se le comunica la aplicación de la cláusula de, no sólo compete en el caso de la aplicación de la cláusula de exclusión cerciorarse: a) de la autenticidad en que se le comunica la aplicación de la cláusula de exclusión; b) que en el contrato respectivo está consignada dicha cláusula; c) que los trabajadores excluidos pertenecen al sindicato que aplica la repetida cláusula y, una vez que esto se acredite, el patrono, sin responsabilidad, está obligado a cumplir con el acuerdo respectivo, sin que pueda pretender intervenir en los procedimientos que el sindicato haya seguido para la aplicación de dicha cláusula ya que esto sólo puede interesar a los trabajadores.*

*Amparo directo 1535/940 Sec 1ª. Cía de Servicios Públicos de Nogales, S.A. 6 de septiembre de 1940. Unanimidad de votos. Relatos: O. m. Trigo.*

*Quinta época, Tomo LXV, Pág. 3257.*

De lo ante citado se refiere a que el patrón debe cerciorarse de la autenticidad de la aplicación de la cláusula de exclusión, así como de que se encuentre consignada en el contrato colectivo de trabajo o en el contrato ley, y que el trabajador expulsado pertenezca al sindicato que la está aplicando. Para que de esta forma no incurra en responsabilidad al momento de hacer cumplir dicha cláusula.

Otro criterio en relación con esta cláusula es el siguiente

**CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN.** *El patrono no está obligado a cerciorarse de la legalidad del acuerdo de exclusión de un trabajador, tomado por el sindicato, para acatar tal acuerdo, pues ello equivaldría a que el patrono tuviera injerencia en el funcionamiento interno de la organización sindical, lo cual es contrario a la Ley.*

*Quinta época:*

*Tomo LXI, García Antonio G., Pág. 1187-, Tomo LXIV; Olguín, Eduardo, Pág. 153; Tomo LXV, Colgate Palmolive Pett, Pág. 2575; Tomo LXXV, Aguirre Luis, Pág. 6545; Tomo LXXVI, Cordelería de San Juan, Pág. 99.*

De lo anteriormente mencionado encontramos a que el patrón no podrá cerciorarse de la autenticidad de la expulsión, ya que este no puede tener injerencia en el sindicato.

**CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN, REQUISITOS PARA LA APLICACIÓN DE LAS FACULTADES DE LAS JUNTAS.** *Entre los requisitos que son necesarios para que un trabajador sea expulsado válidamente de su sindicato, se encuentra el de que los hechos que motiven la expulsión estén previstos en los estatutos de la organización y queden debidamente probados.*

*Por lo tanto, las Juntas están facultadas para examinar si los hechos que fundan la expulsión tuvieron una existencia real y quedaron acreditados y, en*

*caso contrario, declarar que la expulsión fue indebida, sin que esto entrañe intromisión de Juntas en la vida interna del sindicato.*

Amparo directo 1258/79. Sindicato de Telefonistas de la Republica Mexicana. 20 de AGOSTO DE 1979. Unanimidad de 4 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Séptima época; Vols. 127-132, Quinta arte, Pág. 15.

De lo anterior se desprende que para que se pueda dar la expulsión es necesario que los hechos motivo de la expulsión se encuentren dentro de los estutos del sindicato, y además la Junta tienen la competencia para examinar si existió tal o cual falta a los estutos.

Otra circunstancia que equivale a la aplicación a la cláusula de exclusión por separación. *Las correcciones disciplinarias establecidas en los estutos a que se refiere el artículo 371, fracción VII de la Ley de la materias es dificultad consignada a favor del Sindicato Titular del Contrato Colectivo o del Administrador del contrato-ley para que el patrón las aplique a los miembros que sean sancionados por el sindicato: esto significa que la referida sanción equivale a la que aplica la empresa cuando así lo determina el Reglamento interior de Trabajo y como la corrección por parte del patrón y la corrección disciplinaria aplicada por un sindicato tienen los mismos efectos, por perseguir en ambas situaciones la suspensión en el trabajo como medidas disciplinarias, esto significa que al existir la misma consecuencia jurídica, le debe ser aplicada también la misma disposición reguladora a que se refiere el 423 de la Ley Federal del Trabajo en su fracción X. Ahora bien, si el patrón suspende indefinidamente a un trabajador, esa suspensión se equipara a un despido, pues se le impide que preste sus servicios sin fundamento legal, y que la suspensión no debe exceder como ordena el último Ordenamiento Jurídico citado, de ocho días, por lo que la corrección disciplinaria es impuesta por el sindicato por tiempo indefinido, esto equivale la aflicción de la cláusula de exclusión por separación sin base legal y estutaria, por lo que se incurre en responsabilidad. Tesis de jurisprudencia,- Informe 1983.- Cuata Sala pág. 16.*

Por lo que se refiere a la conveniencia o inconveniencia de esta cláusula, en el capítulo siguiente hay un apartado en el cual, emitiremos nuestra opinión, respecto de este tema.

## **CAPÍTULO 4**

### **LA DEMOCRACIA SINDICAL EN MÉXICO.**

#### **4. BREVES COMENTARIOS RESPECTO A LOS ESTATUTOS DE LOS SINDICATOS.**

Los estatutos significan los lineamientos a los cuales deben sujetarse los trabajadores, a partir del momento en que se deciden a formar parte de un sindicato determinado.

Las normas contenidas en los estatutos, que constituyen su ley fundamental, deben ser claras, escritas, indubitables, sin dejar lugar a dudas.

Los textos nuevos pueden ser materia de observaciones de la autoridad, y de correcciones por parte del sindicato, debido a esas razones, también la vía de impugnativa del juicio de amparo, si es el caso, por todos los que tengan y acrediten interés jurídico.

Para ello se podrán solicitar las copias certificadas que sean necesarias. Lógicas por lo demás para el sindicato mismo, con la resolución de que han quedado registradas las reformas.

Ahora bien, se puede presentar el caso en que, al momento de llevarse a cabo la realización de la asamblea constitutiva, el escrito de los estatutos y orden del día hayan sido elaborados previamente a dicha la Asamblea por un grupo de manipuladores que se aprovechen del deseo que tienen los trabajadores de asociarse, y encaminen a la organización a otros fines distintos de los de la causa de los trabajadores, y en la Asamblea constitutiva no les dejara discutir a los trabajadores el contenido de los estatutos, sino que simplemente se les convencerá de que lo que llevan escrito es lo mejor para todos.

Esto es cuando, en el mejor de los casos, los trabajadores acuden a la celebración de la Asamblea, pues en otro caso que puede suceder, y uno de los más deplorable y que acaba con todas las bases ideológicas del movimiento obrero, es que algunos de los miembros se reúnan y elaboren los estatutos, y no se de una discusión de los mismos, ni se lleve a cabo la asamblea constitutiva del sindicato; y una vez elaborados los estatutos sólo se dediquen a recabar las firmas necesarias en ese mismo lugar y, sea nuevo sindicato de escritorio o sindicato al vapor.

Desgraciadamente la autoridad, frente a las anteriores situaciones descritas, nada puede hacer, ya que el ordenamiento laboral es claro en cuanto a los requisitos exigidos para el registro de los sindicatos, y entonces aquélla deberá sujetarse a lo establecido en 365 de la Ley Federal del Trabajo.

La ley no concede facultades a la autoridad para investigar más a fondo sobre la realidad de la celebración de la Asamblea constitutiva, la limita solamente a revisar detalladamente que todo lo presentado por el nuevo sindicato esté en perfecto orden jurídico, lo anterior siguiendo el principio de la autonomía sindical.

Y por lo anteriormente mencionado, concluimos que independientemente de que la Autoridad del Trabajo, se cerciore de la autenticidad de los documentos presentados por el sindicato de la asamblea constitutiva, es indispensable que así también, lo constate mandando a un representante, pero sin que este tenga ingerencia ni directa, ni indirectamente con la vida interna del sindicato esto respetando siempre la autonomía del sindicato, ya que esta manera se tendrá la certeza del contenido del acta de la asamblea constitutiva.

#### **4.1. CRÍTICA Y PROPUESTA DE LAS ASAMBLEAS PARA LOGRAR LA DEMOCRACIA EN LAS MISMAS.**

Una vez analizada la forma en que se llevan acabo tanto asamblea constitutiva del sindicato y las posteriores, en el capitulo tercero del presente trabajo de investigación, encontramos una serie de deficiencias en primer lugar, momento de convocar a la asamblea constitutiva, no se lleva acabo de manera eficaz convocatoria, para que se enteren todos los trabajadores, así también por lo que respecta en el momento que se hace la convocatoria para tomar una decisión sobre la expulsión de un miembro, como hemos explicado anteriormente, no solo depende de la votación de los miembro si no que, dicha expulsión este fundada en los estutos, pero es aquí donde radica la importancia de que para que lleve acabo una asamblea, es necesario que se encuentre la mayoría de los trabajadores que deseen pertenecer al sindicato, debido que en la asamblea constitutiva se van a elaborar los estutos, los cuales van contener los motivos por lo cuales se van a dar expulsiones.

Por todo lo anteriormente dicho consideramos necesario que para convocar a los trabajadores, se lleve acabo de manera notoria, donde todos esterados y sólo “unos cuantos o los conocidos” como comúnmente sucede solo se les comunica a unos cuantos, se podría hacer poniendo avisos en el lugar de trabajo.

Ahora bien, consideramos que la asamblea constitutiva, sea valida independientemente de que los requisitos que exige la Ley Laboral, se realice en presencia de un representante de la autoridad que le competa que de fe de los hechos, así también que los estutos sean aprobados por 90% de los miembros del sindicato.

## **4.2. CRITICA DE LOS PROCESOS ELECTORALES DE LOS SINDICATOS Y PROPUESTAS PARA QUE SE LLEVEN A CABO DE MANERA DEMOCRÁTICA.**

Elección significa el proceso mediante el cual los miembros del sindicato seleccionan a una persona o personas para ocupar el cargo o los cargos en la directiva sindical; ésta puede, y el principio de democracia indica como anteriormente lo mencioné, que deben preferirse los sistemas directos: escrito y secreto, o a mano alzada, plebiscito, etc. En cuanto al voto escrito y secreto encontramos que es óptimo para llevar a cabo el voto de los sindicalizados, pero en la práctica el que se da con mayor frecuencia es el de mano alzada; en éste encontramos un gran inconveniente, ya que al emitir el voto los miembros del sindicato lo hacen en público y frente a las planillas que se disputan los cargos, representando con ello un gran inconveniente, ya que como explicaremos más adelante, hay personas que se eternizan en los cargos y debido a su permanencia y a la influencia que tienen sobre el voto de los trabajadores, y estos caciques del sindicato, si no son ellos los que se reeligen, proponen a sus allegados para ocupar los cargos en disputa, al llevarse a cabo este sistema de votación a mano alzada, se encuentran presentes tanto la directiva y las planillas contendientes de tal manera que se da una gran presión sobre los sindicalizados, ya que están siendo observados al momento de emitir el sufragio, y saben que si no lo hacen, por la reelección de la directiva o por los propuestos por la misma, van a sufrir represalias tanto en el trabajo (se les carga la mano más que a los demás) o no son propuesto para ascender de puesto, ni para los programas sociales que se lleven a cabo en el sindicato.

Observamos que este sistema de elección a mano alzada, aunque es democrático, representa un gran obstáculo para los miembros del sindicato para emitir su voto de manera libre.

Y por lo anteriormente mencionado llegamos a la conclusión que, para que se de una verdadera democracia, consideramos que los sindicatos deberían de establecer en sus estatutos, como sistema de elección, sólo el escrito y de manera secreta, de tal forma que se garantice a los miembros ejercer el derecho a votar de manera libre y responsable por la opción con la que se encuentren convencidos a nivel personal y con la que se sientan verdaderamente representados.

Por lo que respecta a los indirectos, ya que al no encontrarse el elector por tal o cual circunstancia, se llevará a usar los indirectos, inclusive las cartas-poder o la representación de grupos.

Aun en los indirectos, en que intervienen delegados o electores representantes, pueden señalarse votaciones por cada delegación o representación, o por número de socios representados. Los estatutos han definido su comportamiento según los distintos asuntos que hay que resolver: si se trata de elegir un comité central, o un comité de de vigilancia, o un consejo regional, entre otros.

Si los trabajadores, que son quienes integran la base sindical, tuvieran la oportunidad de elegir democráticamente a sus representantes, quizá entonces su situación sería diferente, pues sus líderes los representarían genuinamente en la medida en que estuviesen convencidos de que su labor es contribuir al bien común.

#### **4.3. LAS CLÁUSULAS DE EXCLUSIÓN Y LA DEMOCRACIA SINDICAL.**

Las cláusulas de admisión y de exclusión, tuvieron un bello y noble origen, pero desde hace años se han convertido en una de las “bases de totalitarismo sindical y de totalitarismo estatal” quienes más atentan contra la

libertad sindical son las asociaciones profesionales al ejercer coacción sobre los trabajadores a fin de incluirlos a la afiliación y aceptar su disciplina so pena de perder el empleo.

En México se tienen antecedentes, según De la Cueva, de la cláusula de ingreso: “a partir de 1916 la cláusula de exclusión de ingreso, fue definida por la Ley 1931, en su artículo 49, como una formación del Contrato Colectivo o del Contrato Ley que obliga al empresario a no admitir como trabajadores en su empresa sino a quienes estén sindicados”<sup>1</sup>.

La antigua ley de 1931, también estableció en el artículo 236, el derecho de los sindicatos de trabajadores para pedir y obtener del patrón, la separación del trabajo, de sus miembros que renuncien o sean despedidos del sindicato cuando exista la cláusula de exclusión.

La ley de 1970 modificó el párrafo final, de la Ley anterior, para establecer en el artículo 395, que “el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante”. En opinión de Mario de la Cueva, esta fórmula debe considerarse equivalente “a quienes sean miembros del sindicato titular del Contrato Colectivo”.<sup>2</sup>

Durante la redacción de la Ley Federal del Trabajo de 1970, según reseña el maestro Mario de la Cueva, la comisión redactora estaba enterada de la discusión que oponía la libertad sindical negativa a las cláusulas de preferencia sindical, y en particular a las cláusulas de exclusión por ingreso o por separación. Sin embargo, con el ánimo de no generar un largo debate y una oposición del sector sindical, la comisión decidió mantener las cláusulas de exclusión en la Ley Federal del Trabajo.

---

<sup>1</sup> DE LA CUEVA, Mario. Derecho del Trabajo, Tomo II. Op. Cit. p. 358.

<sup>2</sup> Idem.

A partir de ese momento, la corte conoció de controversias en torno de algunos aspectos paralelos a las cláusulas de exclusión, pero no analizó la constitucionalidad o inconstitucionalidad de las cláusulas de preferencia sindical:

Ahora bien mencionaremos algunas jurisprudencias acerca de la cláusula de exclusión, para posteriormente emitir nuestra opinión sobre las mismas.

- El empleador no está obligado a cerciorarse de la legalidad del acuerdo de exclusión de un trabajador, ya que ello equivaldría a que el empleador tuviera injerencia en el sindicato (Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5a. parte, 4a. sala, tesis 24, p. 31).
- En caso de una aplicación irregular de la cláusula de exclusión, la única obligación para la empresa consiste en la reinstalación del trabajador, sin que se le pueda imponer la obligación de pagar salarios caídos, ya que no fue por su voluntad separar al trabajador (Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5a. parte, 4a. sala, tesis 25, p. 323)
- La comprobación de la correcta aplicación de la cláusula de exclusión por las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados (Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5a. parte, 4a. sala, tesis 26, p. 34), así como la satisfacción de todos los requisitos señalados en el contrato colectivo de trabajo, en los estatutos sindicales y en la Ley Federal del Trabajo (Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5a. parte, 4a. sala, tesis 27, p. 35).

De lo anteriormente citado encontramos que, la Corte se había limitado al señalar la no responsabilidad del empleador, en caso de la aplicación de la cláusula de exclusión, así como la necesidad de satisfacer los requisitos contractuales, estatutarios y reglamentarios de las cláusulas de exclusión.

Siendo hasta el año 2000 que la Corte resuelve sobre la constitucionalidad de las cláusulas de exclusión por separación, señalando

claramente que la resolución no estudia o no declara la constitucionalidad o inconstitucionalidad de otro tipo de cláusulas de exclusión, en particular aquellas que condicionan el ingreso a una empresa a la afiliación a un sindicato.

Cabe mencionar nuevamente que el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo establece que en el contrato colectivo de trabajo se puede establecer que el empleador admitirá solamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante (mismo contenido contempla el artículo 413 en lo relativo al contrato-ley). Aunque también, señala el mismo artículo, la cláusula por admisión no puede aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo de trabajo y la inclusión en el mismo de la cláusula de exclusión por admisión, la cual, según se desprende de la resolución de la corte, no fue objeto de la *litis*.

Ahora bien encontramos que hay corrientes que sobre ponen el interés general del sindicato frente al derecho individual del trabajador, la corte señala que la constitucionalidad del artículo 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo, debe hacerse confrontándolos con la doctrina, con la voluntad del poder constituyente, y en su caso, del poder reformador de la Constitución, así como con lo establecido en los artículos 5o., 9o. y 123-A, fr. XVI de la Constitución:

En cuanto al argumento relativo a la primacía del interés general del sindicato frente al derecho individual del trabajador, debe precisarse que podría ser motivación para que el Poder Reformador de la Constitución introdujera una reforma que así lo estableciera pero, jurídicamente, no es posible aceptarlo cuando lo que se desprende de los artículos 9o. y 123, Apartado B, fracción X, según la interpretación jurisprudencial del Pleno de la Suprema Corte, que entre esos dispositivos y las garantías de libertad de asociación y de sindicación no existe oposición alguna sino, por el contrario, son plenamente coherentes. Debe precisarse que lo establecido por el más Alto Tribunal, en relación al Apartado

B, fracción X, del artículo 123 de la Ley Federal del Trabajo, resulta exactamente aplicable a lo dispuesto en el Apartado A, fracción XVI, del propio precepto, por identidad de razón, puesto que el contenido de ambas disposiciones es esencialmente igual. En relación con este tema debe destacarse que el análisis jurídico de la constitucionalidad de los artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo debe hacerse confrontándolos con los artículos 5o., 9o. y 123, Apartado A, fracción XVI de la Constitución y su interpretación jurídica, lo que exige atender a la letra de los mismos, a su sentido, que debe desentrañarse, como se ha hecho en esta sentencia, a la vinculación que existe entre ellos y otras disposiciones propias de la materia, a criterios jurisprudenciales, así como a los principios esenciales que rigen el sistema de derecho del trabajo mexicano, que se desprenden del artículo 123; así mismo en este proceso interpretativo, también resulta ilustrativo atender al proceso seguido en el Poder Constituyente y, en su caso, en el Poder Reformador de la Constitución, para aprobar las disposiciones constitucionales de que se trata. También auxilia en esta labor, como se ha hecho en esta sentencia, con las limitaciones propias de su naturaleza, el análisis de la doctrina existente, en especial cuando guarda coherencia con los elementos anteriores.

Néstor de Buen, después de analizar las opiniones de nuestros tratadistas, en pro y en contra de las cláusulas de admisión y de exclusión, así como la constitucionalidad o inconstitucionalidad de ambas, concluye afirmando que la fuerza de los sindicatos no debe fundarse en el terror, sino en los resultados positivos de un esfuerzo persistente encaminado a la consecución de mejores condiciones de trabajo y de vida para sus integrantes. A pesar de que según él es innegable la constitucionalidad de la cláusula de exclusión por separación, esta “debe ser relegada e inclusive eliminada de la ley”.<sup>3</sup>

Y en este mismo sentido encontramos argumentos sólidos que utiliza la Corte para señalar la inconstitucionalidad de la cláusula de exclusión por

---

<sup>3</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor de. Derecho del Trabajo. Tomo I. Op. Cit. p. 77.

separación, tiene que ver con la confrontación que realiza entre las garantías individuales (artículo 5o. y 9o.), con las garantías sociales (artículo 123 ).

Para la corte existe una violación del artículo 5o. constitucional, en la medida que la cláusula de exclusión por separación, atenta contra la libertad de trabajo, así como del artículo 9o. constitucional que garantiza la libertad de asociación, como una garantía individual fundamental:

Se advierte la violación del artículo 5o. de la Constitución. En su párrafo inicial dispone: A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de terceros, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley cuando se ofendan los derechos de la sociedad". Al establecerse en un contrato colectivo de trabajo o en un contrato-ley la cláusula de exclusión por separación con fundamento en los artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo, y aplicarse en un caso concreto, se impide a una persona que se dedique a su trabajo, pues es separado del mismo y ello se hace porque el sindicato administrador del contrato lo solicita, situación diversa a las dos únicas que podrían fundar esa separación y que especifica el artículo 5o., incluso anteponiendo la expresión "solo" que excluye con claridad cualquiera otra posibilidad.

Para la corte, el derecho de sindicalización constituye una manifestación de la garantía individual de asociación. Por lo que no se puede considerar en ningún momento que aquél pueda imperar sobre dicha garantía individual. Además que en ningún momento la Constitución establece excepción alguna, como ya se ha sido anotado más arriba.

El ilustre jurista doctor Néstor de Buen, al analizar el artículo 5o. constitucional considera que los críticos de la cláusula de exclusión por separación confunden:

“Una garantía que toma en cuenta, en general, la posible actividad de una persona, con la pérdida de un empleo. Sin embargo no se afecta esa garantía por el hecho de que se aplique la cláusula de exclusión, que se refiere a una actividad específica, derivada de una relación concreta de trabajo y no a una prohibición genérica que pudiese impedir a una persona, bajo cualquier circunstancia, desempeñar a alguna profesión, industria, comercio o trabajo.”<sup>4</sup>

Quizás valdría la pena señalar que la prohibición "genérica" se desprende no tanto de la relación concreta de trabajo, sino de una ley general, es decir, de los artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo.

Asimismo, el doctor Néstor de Buen, al analizar el párrafo sexto del artículo 5o., sostiene que:

“Las cláusulas de exclusión por separación no implican la renuncia individual de nadie. Son, simplemente un mecanismo para la defensa del mantenimiento sindical del mayor interés profesional en la empresa que le otorga la titularidad del CCT (contrato colectivo de trabajo) o de la administración del CL (contrato ley). Es evidente que el párrafo sexto se refiere a la renuncia de "la persona", y no a un pacto en el que no sea parte.”<sup>5</sup>

Sin embargo, aquello que el doctor Néstor de Buen llama el "mantenimiento sindical del mayor interés profesional en la empresa..."<sup>6</sup>, es justamente colocado en un segundo nivel por la corte, en la medida en que en primer lugar, o de mayor interés, es el derecho individual de pertenecer o no pertenecer a una asociación, sin que esto menoscabe su libertad de dedicarse al oficio o profesión que desee, lo cual puede ocurrir si un trabajador es separado de la empresa porque ha renunciado al sindicato o sea expulsado de la empresa (a petición del sindicato) por pretender crear otra organización gremial.

---

<sup>4</sup> Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Op. cit. p. 233.

<sup>5</sup> Idem.

<sup>6</sup> Ibidem, p. 294.

Por otra parte, encontramos que la corte no desestima los argumentos a favor del mantenimiento de la cláusula de exclusión por separación (el hecho de permitir que los trabajadores renuncien libremente al sindicato puede repercutir en el debilitamiento del poder sindical, lo cual puede ser aprovechado por los empleadores) o en contra de la misma. Sin embargo, la corte sólo analiza las cuestiones constitucionales, de acuerdo con las reglas que rigen la revisión del amparo directo, y en tal sentido declara inconstitucionales los artículos 395 y 413 de la LFT por violar los artículos 5o., 9o. y 123, apartado A, fracción XVI:

En cuanto a algunos planteamientos que se hacen en los agravios y que coinciden con lo expresado dentro de la doctrina sobre el tema a estudio que se ha considerado, en el sentido de abusos derivados del establecimiento de la cláusula de exclusión o de su prohibición, debe establecerse que no pueden servir de base para determinar si los preceptos relativos son o no inconstitucionales pues tal problema debe determinarse, como se ha hecho, en este fallo, examinando los preceptos legales en su contenido en relación con las normas constitucionales aplicables, pues los abusos son ajenos a tal cuestión y tendrían que resolverse, en su caso, por otros procedimientos. Los abusos que se destacan, medularmente consisten, a favor de la existencia de la cláusula de exclusión por separación, en que permitir que los trabajadores renuncien libremente al sindicato puede producir el debilitamiento de éste lo que puede utilizarse por las empresas en detrimento de los trabajadores al disminuirse la fuerza que pueden tener unidos solidariamente en coalición sindical. En contra del establecimiento de la cláusula de exclusión por separación se argumenta en el sentido de que con ella se propicia el establecimiento de lo que se califica como "sindicatos blancos" y líderes que se preocupan sólo por sus intereses y no por el de los trabajadores, lo que aún puede reflejarse políticamente en mecanismos corporativos de manipulación. Finalmente debe señalarse que no pasa inadvertido a esta Sala que el Sindicato recurrente hizo diversos planteamientos específicos cuyo análisis es innecesario pues cualquiera que fuera el resultado a que se llegara no desvirtuaría los razonamientos expresados para fundar la conclusión a la que se arribó. Además, de acuerdo

con las reglas que rigen la revisión en amparo directo, y que han quedado ampliamente estudiadas en esta sentencia, conforme a las cuales sólo se deben estudiar las cuestiones constitucionales, no deben ser motivo de análisis los agravios en los aspectos aludidos. Por consiguiente debe concluirse este análisis considerando inconstitucionales, por vulnerar los artículos 5o., 9o. y 123, Apartado A, fracción XVI, los artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo, en la porción normativa que se refiere a la posibilidad de establecer la cláusula de exclusión por separación en los contratos colectivos de trabajo y en los contratos-ley. Como consecuencia de que tales preceptos permiten que en las contrataciones colectivas se introduzca la cláusula de exclusión por separación, al haberla acogido el Contrato-Ley de la Industria Azucarera, Alcohólica y Similares de la República Mexicana, en el artículo 88, al traducirse en renuncia al derecho de libre sindicación consagrado en los artículos 123, Apartado "A", fracción XVI, y 9 constitucionales, viola la fracción XXVII, del Apartado "A" del primer precepto constitucional citado, inciso h), que impone la sanción de nulidad a aquellas estipulaciones o acuerdos que impliquen renuncia a algún derecho de los trabajadores. Por tal motivo debe confirmarse la sentencia recurrida en la materia de la revisión y otorgarse el amparo solicitado para el efecto de que la Junta Especial Número 10 de la Federal de Conciliación y Arbitraje deje insubsistente el laudo reclamado y emita otro en el que prescinda de la aplicación de los preceptos declarados inconstitucionales, así como del artículo 88 del contrato-ley referido, y resuelva en consecuencia, en relación a la reinstalación de los trabajadores quejosos y del pago de los salarios caídos que les correspondan, como de la responsabilidad de la Empresa y Sindicato demandados.

Como se aprecia, los abusos derivados del establecimiento de la cláusula de exclusión, o de la prohibición de la misma, para la corte, no constituyen elementos de valoración para declarar la constitucionalidad o la inconstitucionalidad de la cláusula de exclusión por separación. La corte señala que en caso de presentarse abusos, estos deberán solucionarse por otros procedimientos.

Analizando las cláusulas de exclusión, de otros países como por ejemplo, el caso de Estados Unidos de América, en el que los sindicatos han logrado importantes cláusulas de seguridad sindical. Estas cláusulas pueden ser de exclusión, de ingreso o taller cerrado (closed shop), en la cual el patrón se compromete a no admitir en su empresa a trabajadores que no están afiliados a la asociación que han estipulado en convenio; y cláusulas de taller sindical (union shop) o de mantenimiento de miembros sindicales (maintenance of membership), mediante las cuales se otorga un plazo a los obreros para afiliarse al sindicato y se les impone continuar con el mismo hasta que dure el empleo.

El trabajador, para poder ejercer su profesión, debe afiliarse a un determinado sindicato y permanecer en el mismo, pagando puntualmente las contribuciones y aceptando la disciplina.

Estas cláusulas, no sólo chocan contra la libertad de agremiación, sino que también afectan el derecho, puesto que supeditan la libertad de trabajar al hecho de la afiliación sindical y la permanencia del sindicato.

En el derecho norteamericano del trabajo, “no existe el derecho a ser admitido en un sindicato” la cláusula de exclusión de ingreso, es decir, el taller cerrado (closed shop) fue también prohibida por la Ley de Taft Hartley.

En 1985, un tribunal norteamericano determinó por cinco votos frente a cuatro que era correcta la conclusión de que un sindicato no podía prohibir a un miembro suyo que lo abandone.

Por todo lo anterior coincidimos con la opinión de Euquerio Guerrero, estas cláusulas, tanto de la 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>7</sup> Por lo cual consideramos que, se tienen suprimirse de de la Ley laboral ya que el fin para lo cual fueron creadas ya es obsoleto en la actualidad.

#### **4.4. TIEMPO DE DURACIÓN DE LAS DIRECTIVAS SINDICALES Y DE SU REELECCIÓN.**

Todos los organismos colectivos que funcionan dentro del país, como es el caso de los sindicatos, deben ceñirse a los principios de representatividad y democracia.

En este sentido encontramos dos vertientes con relación a la conveniencia o inconveniencia de la permanencia en la dirección del mayor numero de socios, si por un lado las restricciones en el tiempo pueden o no favorecer, es indudable el perfeccionamiento, el dominio, la madurez y la profundidad de los dirigentes que logran su permanencia durante largos períodos. Tal vez a los más experimentados y visionarios les corresponda formar a las nuevas generaciones de dirigentes, transmitiéndoles su experiencia.

Continuando con este mismo orden de ideas acerca de la conveniencia o inconveniencia de la permanencia de las directivas, existen directivas que elaboran planes y programas para largo plazo y debido a que termina su mandato según sea el tiempo que estipulen los estatutos sindicales, no les permite terminar con todas las expectativas que se tenían y se detienen los avances que ya se habían logrado, para comenzar con otra directiva que, dependiendo de sus intereses, puedan seguir con los proyectos o los abandonen para comenzar con otros, por este motivo se considera favorable que sigan las directivas en sus cargos.

---

<sup>7</sup> GUERRERO L. Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo, vigésima edición. Porrúa. 1998. p. 43.

Por otro lado encontramos la inconveniencia, ya que no es posible seguir tolerando los feudos de poder, en manos y al servicio de los intereses de unos cuantos. Debe garantizarse el acceso de las y los jóvenes a los cargos de la dirección sindical, que hasta ahora les ha sido dado a cuentagotas.

Ahora bien, por lo que corresponde a la inconveniencia de la permanencia en las directivas, consideramos a nivel personal que debe erradicarse el arraigado vicio del sindicalismo mexicano, consistente en solapar o sostener abiertamente la eternización de los líderes sindicales, irregularidad no por la permanencia prolongada en sí misma, sino por la serie de vicios que incuba el primero de ellos, elevar a los líderes al pedestal de lo indispensable.

Por ello, la idea de la no reelección por parte de los dirigentes sindicales en sus cargos, no fue prohibida ni en la Ley de 1931 ni en la actual. A pesar de que el artículo 371, fracción X, habla del período de duración de la directiva. La Ley anterior, en el artículo 246, fracción V, expresaba que los estatutos de los sindicatos deberían incluir el modo de nombrar la directiva.

La fracción X del artículo 371 señala el período de duración de la directiva, mismo que también se deja a la entera libertad de la organización. Los miembros que integran la directiva, tienen normalmente una duración limitada en su gestión, la que fluctúa entre uno y dos años, aunque en la mayoría de los casos es común encontrar directivas que permanezcan en el poder seis años sin reelección alguna, los miembros de un sindicato no desean que sus directivos se eternicen en la dirección de la asociación.

Sin embargo, se pueden presentar tres situaciones; la primera sería que los estatutos prohíban la reelección, en este caso, si se contraviene a lo establecido por los estatutos, reeligiendo a toda o parte de la directiva, carecerá de validez el acuerdo en ese sentido, porque se está violando la ley interna del sindicato, como lo son los estatutos. La segunda situación sería que los

estatutos autorizaran expresamente la reelección, lo que no ofrecería mayores problemas. Por último, tendríamos el caso de que los estatutos fueran omisos sobre el particular, es decir, que ni permitieran ni prohibieran la reelección; aquí deberá entenderse que a la falta de reglamentación expresa sobre el caso, la reelección podría llevarse a cabo en el sentido de que lo que no está prohibido está permitido.

En este mismo sentido encontramos que un ejemplo es el que existe en la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado; es contundente al establecer, en el artículo 75, la prohibición expresa de cualquier acto de reelección de los sindicatos.

Continuando con el mismo orden de ideas de la reelección, encontramos que la Junta de Conciliación y Arbitraje ya resolvió en cuanto que es ilegal y atenta contra los derechos de los sindicalizados prohibir elección, motivo por el cual consideramos que, como lo mencionamos anteriormente, es necesario que los estatutos establezcan un tiempo moderado para la ocupación de estos cargos, sólo lo necesario para llegar a sus metas, que en nuestra opinión sería de cinco años, bajo la condicionante de que se establezca una comisión encargada de observar que los sindicatos estén cumpliendo con sus propuestas que dieron origen a que fueran ellos los elegidos para ocupar los cargos en la directiva, así también que, dependiendo de la actuación se permita la continuidad o no; pero solo en algunos cargo; no abarcando su totalidad.

Ya que una reelección sin orden o justificación es peligrosa para el sindicato y obstaculiza el avance en mejoras para los trabajadores, tanto en lo económico, en los programas sociales, en cuanto a las condiciones de trabajo y en fin, en cuanto a todo lo que ya se haya conquistado siga, pero así también no se detengan sólo en ese logro y sigan en la búsqueda de más conquistas, conforme a las nuevas necesidades de estos tiempos.

Por lo que sólo con sindicatos democráticos, participativos y unidos fraternalmente, pero sobre todas las cosas, cimentados en sus bases, podrán los trabajadores de México hacer frente a aquellos que piensan que en la modernización económica nada tienen que hacer los sindicatos y buscan debilitarlos o desmantelarlos sin recato alguno.

A los sindicatos les falta representatividad, libertad y democracia dentro de sus estructuras internas; sin esos elementos, los sindicatos se convierten en instrumentos al servicio de los empresarios o de sus representantes que sólo buscan sus propios intereses, olvidando que su función es la de estar al servicio de las bases, no en la exaltación de cúpulas.

#### **4.5. DE LA PREPARACIÓN DE LA DIRECTIVAS SINDICALES.**

Por lo que se refiere a este tema, observamos que debido a la poca preparación que en muchos casos presentan los representantes de los trabajadores estos carecen de los conocimientos jurídicos más elementales; a algunos hasta les falta conciencia de clase; ya que al negociar con los patrones entregan las causas de los trabajadores. En ocasiones los representantes ven en el cargo un peldaño político. “En ocasiones las centrales sindicales sacrifican el interés de sus representados, en aras de la conveniencia política de su cuadros dirigente.”<sup>8</sup> Esto se debe a que no se encuentran comprometidos con la causa que representan.

Ahora bien, encontramos que la Ley Federal del Trabajo en el artículo 665 determina, dentro de los requisitos para ser representante de trabajadores y de patrones, el de haber terminado la educación obligatoria. El hecho de que esta norma establezca tan mínimo requisito, no es razón para que se desproteja

---

<sup>8</sup> DAVALOS Morales, José. Tópicos Laborales, segunda edición, Porrúa, México 1998. p. 187.

a los trabajadores ya que si bien es cierto que existen representantes de trabajadores excelentemente preparados y con una magnífica vocación social de servicio, pero desgraciadamente son los menos.

Y por lo que se refiere a los representantes del Gobierno, a veces escogido entre los propuestos por los empresarios, bajo la presión de los grupos de poder regionalmente preponderantes, incluida por supuesto esa lacra social que son los caciques.

Por lo que encontramos que entre el representante del trabajo y el de la empresa existe una diferencia enorme. El representante patronal es, por regla general, un abogado prestigiado, con amplios antecedentes académicos. El representante de los trabajadores, en algunas ocasiones es una persona de poca preparación, que considera su designación como un simple escalón más, dentro de su carrera político-sindical, y no como debería ser, el privilegio de servir a los intereses de la clase que representa.

Es indispensable que quienes lleven a cabo la representación de los trabajadores a los tribunales del trabajo, así como los que participen en las distintas comisiones tripartitas o paritarias, independientemente de su nivel de actuación sean profesionales del derecho; conocedores de la legislación laboral y de las razones históricas en que se sustenta, ya que sólo de esta forma se verán beneficiados los miembros del sindicato.

De lo anteriormente citado, encontramos que representa una gran desventaja que el o los representantes del sindicato carezcan de los conocimientos requeridos para llevar sus gestiones a favor del sindicato y por lo cual, consideramos necesario que Ley Federal del Trabajo establezca en su artículo 665 dentro de los requisitos para ser representante de trabajadores y de patrones, el de haber terminado la educación obligatoria y además contar con los conocimientos de la legislación laboral y de las razones históricas en

que se sustentan a este ordenamiento, y sólo de esta manera los trabajadores, al momento de que

Esto significa que algunos de los nuevos representantes sindicales cuentan con un nivel de escolaridad medio superior, que les permite desempeñar de manera eficiente su responsabilidad, en la que se ven beneficiados los trabajadores pero esto puede también de alguna manera puede permitirles a los representantes que controlen a los trabajadores, lo cual les perjudicaría en vez de beneficiarles, por lo cual consideramos que además de la preparación de los representantes sindicales es necesario que los mismos tengan siempre presente el fin para el cual fueron electos, por lo cual resulta de manera indispensable que los trabajadores sindicalizados tengan una participación activa en la vida sindical, como ya lo señalamos anteriormente, tanto en la asamblea, elección y en la decisión de el periodo de duración de la directiva y que todo lo anteriormente mencionado se lleve de manera democrática. La llegada de una dirección sindical más preparada coincidió con el proceso de modernización que las empresas.

#### **4.6. ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN EN LOS SINDICATOS.**

La relación de este tema con nuestro presente trabajo de investigación la encontramos en que si la Ley Federal del Trabajo no discrimina a nadie

El vocablo discriminación, significa diferenciar, excluir, o dar trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos relativos a determinadas características raciales, religiosas, políticas, etc, con la intención de “impedir y restringir los accesos a las posibilidades, beneficios y ventajas ofrecidas a otros miembros de la sociedad.”<sup>9</sup>

---

<sup>9</sup> LASTRA LASTRA, José, Derecho Sindical, Op. cit.. pp. 254 y 255.

Para los efectos del convenio 111 el término discriminación implica, según el artículo 1º, cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o trato en el empleo y la ocupación.

Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

De lo antes comentado tenemos que algunos autores consideran la intención o efecto discriminatorio en dos sentidos.

El directo, en el que al empleado se le prohíba intervenir, no se le tome en cuenta o se le despida en razón de su raza, sexo o alguna otra característica.

El indirecto, en el cual el empleador puede ser autor de las políticas discriminatorias en razón de sus negocios, al requerir determinados perfiles para ocupación de puestos.

Muchos han sido los esfuerzos de diversas organizaciones internacionales, encaminados a desterrar la discriminación y promover la igualdad de oportunidades en materia de empleo y ocupación.

En tal sentido, la Organización Internacional del Trabajo, ha expedido los convenios 100, 111 y 156, de los cuales México ha ratificado dos de ellos, el 100 entró en vigor con fecha 23 de mayo 1953 y el 111, el 15 de junio de 1960. No obstante ello, y a pesar de haber incluido su contenido esencial en los textos legales correspondientes, su eficacia ha sido efímera.

Sin embargo el espíritu antes mencionado prevalece en la legislación del trabajo vigente en nuestro país, lo cual puede observarse en sus artículos 3 y 56.

Otra de las formas de discriminación es la que tiene que ver con estado civil, condición matrimonial, cargas de familia, embarazo y parto.

Son de carácter discriminatorio las distinciones que se fundan en las causas anteriores. Con frecuencia afectan preponderantemente a las mujeres, al ser excluidas de ciertos trabajos o actividades al otorgarse preferencia a los hombres, en relación con los ascensos, salario inferior por un trabajo del mismo valor, etc.

A las responsabilidades familiares se deben muchas discriminaciones contra la mujer. En algunos lugares se piensa que las mujeres deben quedarse en casa para cuidar a los niños y por ello se les trata como trabajadoras de segunda clase, aun cuando exista la tendencia de que la mujer se incorpore a las diversas tareas productivas en mayor porcentaje y a veces en mejores y mayores rendimientos que los hombres.

Lo cual no excluye tanto a los hombres como a las mujeres de estar en condiciones de combinar el trabajo con sus funciones familiares, para lo cual han sido creados en la mayoría de los países diversos sistemas de licencias parentales, seguros y guarderías que faciliten el acceso al trabajo para quienes tienen responsabilidades hogareñas.

El sexo. Estas distinciones que se refieren a la sexualidad de los individuos, son las que se establecen utilizando todos los caracteres y funciones biológicas para diferenciar al hombre de la mujer. Se entiende por distinciones fundadas en el sexo, las que se crean en forma explícita en detrimento de uno u otro sexo establecidas con fuerte arraigo en algunas sociedades, pero

atenuadas en otras; igualmente se presenta la discriminación por atender a las “preferencias sexuales” de las personas.

En cuanto al “hostigamiento sexual”, los insultos, así como observaciones, bromas, insinuaciones o comentarios impropios sobre la manera de vestir de una persona, su cuerpo, eventualmente su edad, las invitaciones o solicitudes impertinentes, implícitas o explícitas, acompañadas o no de amenazas; las miradas concupiscentes u otros ademanes asociados a la sexualidad, son comportamientos tipificados como hostigamiento sexual en el empleo. Estos hechos ponen en peligro la igualdad y permanencia en el trabajo, tanto de mujeres como de hombres y comienzan a ser tipificados como delitos en algunas legislaciones penales.

La idea de justicia es ingénita en el alma humana. Aunque el conocer de ella, como todas las verdades eternas, sea gradual y en ocasiones incompleta. Pero en todos los tiempos y más aún en los de crisis, con frecuencia escuchamos la invocación a las leyes eternas, o sea a la justicia divina, la cual está por encima de las “mutables imposiciones de los gobernantes y legisladores humanos”.

Cuando en un mismo país coexisten comunidades de diferente religión, que tradicionalmente han llevado una vida relativamente separada, pueden plantearse problemas multirraciales o pluriétnicos. Los riesgos de discriminación, en muchas ocasiones, están ligados a la falta de confesión religiosa o de creencias en principios étnicos distintos, a la ausencia de libertad religiosa o a la intolerancia, en especial cuando se adopta una religión de Estado, o cuando el Estado es oficialmente antirreligioso.

Las obligaciones que surgen de un oficio o profesión pueden obstaculizar el libre ejercicio de una práctica religiosa.

Así ocurre, cuando una religión prohíbe trabajar en un día distinto al feriado, oficialmente fijado por la Ley o la costumbre, cuando la práctica de determinada religión prescribe el uso de una indumentaria particular, o cuando el juramento que es obligatorio prestar en el momento de designación para un puesto de trabajo determinado es incompatible con la creencia o la práctica religiosa. En tales circunstancias hay que sopesar entre el respeto del derecho de la persona que trabaja a practicar su propia fe o creencia y la necesidad de cumplir con las exigencias inherentes al empleo o las necesidades de la empresa. Es preciso considerar que la religión puede ser un requisito exigible de buena fe para el empleo o la ocupación, según lo dispone el párrafo segundo del artículo primero del convenio.

El origen social. El problema de las discriminaciones fundadas en el origen social, es, sin duda, de las más difíciles de conocer, éste se plantea cuando la pertenencia a una clase, categoría socio profesional o casta, condiciona el futuro profesional de los individuos, ya sea prohibiéndoles ejercer ciertos cargos o desempeñar determinadas funciones, ya reservándoles sólo determinados empleos. El origen social puede vincularse con la movilidad social a otra. En las sociedades caracterizadas por una amplia movilidad social, diversos fenómenos impiden la igualdad de oportunidades y las posibilidades de formación profesional afectadas por el origen social de la persona.

Opinión política. Al proteger a los individuos de la discriminación en el empleo y la educación fundada en la opinión política, el convenio implica que ha de reconocerse esta protección en relación con las actividades que expresen o manifiesten clara oposición a los principios políticos establecidos o, simplemente una opinión diferente. Cabe aclarar que la protección a las opiniones políticas se aplica sólo a aquellas opiniones que se han expresado o manifestado; no cuando se ha recurrido a métodos violetos para expresarlas o manifestarlas.

Sin embargo, todavía en algunos países las personas son excluidas de un empleo, en razón de su afiliación a un partido político. Este tipo de discriminación suele ser, principalmente, obra del Estado o de las autoridades públicas. En la función pública podrá exigirse ciertos deberes de neutralidad y lealtad, sobre todo cuando se trate de puestos que requieren de gran responsabilidad de carácter confidencial.

Aun cuando sería exhaustivo confeccionar una lista de ciertos criterios que pueden dar lugar a discriminaciones, el convenio apunta la posibilidad de que aparezcan y se consoliden en el futuro. Entre ellos destacan: a) los casos de las trabajadoras con responsabilidades familiares; b) personas inválidas; c) estado de salud; d) edad; e) afiliación sindical.

Las responsabilidades familiares pueden constituir un obstáculo para la igualdad en el empleo y una causa importante de discriminación directa o indirecta contra las mujeres. La Conferencia Internacional ha establecido que, a fin de que la mujer pueda ejercer plenamente el derecho de trabajar fuera del hogar sin discriminación, deberán tomarse medidas de educación e información para fomentar una distribución más equitativa de las tareas del hogar, con la finalidad de proporcionar oportunidades y un trato igual a los hombres,

Personas inválidas. Las personas que padecen un impedimento físico o mental, tienen muy a menudo dificultades para participar en la vida social en condiciones de igualdad con las personas válidas.

Estas dificultades constituyen los aspectos discriminatorios específicos que encuentran para tener acceso a un empleo o formación profesional, en cuyo caso, dichos trabajadores pueden enfrentar rígidos comportamiento de condescendencia o segregación, e incluso ser rechazados en la vida profesional.

Estado de salud. Es necesario proceder con mucha cautela con relación a la divulgación del expediente médico de un trabajador y la obligación que tienen las personas de informar que han padecido algunas enfermedades. Tal es el caso del virus de la Inmuno Deficiencia Humana (VIH) y el Síndrome de Inmuno Deficiencia Adquirida (SIDA). En estos casos se observa con frecuencia una serie de prácticas por parte de los empleadores previa a la contratación o como parte de los reconocimientos periódicos que pueden ser objeto de afectación en las relaciones de trabajo.

Edad. La discriminación fundada en la edad debe examinarse, sobre todo desde el punto de vista de la jubilación obligatoria y la condición de empleo para los trabajadores de edad. Los límites máximos de edad fijados para el ingreso a determinadas categorías de empleo, deberían ser objeto de revisiones periódicas, pues con frecuencia son excluidas arbitrariamente muchas personas activas y productivas con gran experiencia en determinados oficios u ocupaciones.

Con frecuencia podemos observar que la afiliación o no a una organización sindical pueden tener efectos discriminatorios, ya no digamos en los casos en que se aplica en forma arbitraria la funesta cláusula de admisión al empleo o la de separación del sindicato, con el efecto inmediato de la pérdida de ocupación.

El Derechos del Trabajo se rehace sobre equilibrios siempre nuevos, en los que la voluntad y la acción de los sujetos sociales resultan siempre decisivos, por eso es, ciertamente, un modelo para armar.

En esencia, la discriminación la sufren los trabajadores, cuando no se les reconoce capacidad para representar a sus colegas, en virtud de que por regla general, en nuestro país los líderes sindicales, no se distinguen por su trabajo, sino por su actividad política.

Parte de este proceso lo es el acceso de jóvenes, hombres y mujeres, a los puestos directivos sindicales; ellos también son trabajadores, su imaginación, su capacidad, su voluntad de servicio, son garantía fecunda para las luchas de hoy para la añorada justicia que espera a los trabajadores.

#### **4.7. PARTICIPACIÓN DE LOS SINDICATOS EN LA POLÍTICA.**

En el artículo 249 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 figuraba la prohibición de que los sindicatos intervinieran en la política. Esa prohibición se suprimió legislativamente. Tampoco existe en la de 1970.

Dos cuestiones surgen en torno a ese tema; el vacío técnico y el vacío auténtico. El primero se puede integrar, habida cuenta del principio general de la plenitud hermenéutica del derecho, según el cual la ley puede tener vacíos (lagunas) pero el derecho no. Se toma entonces de lo preconstituido, de lo normativo existente, la disposición que colma ese vacío.

El vacío auténtico no se puede integrar así. El derecho quiere que no exista la norma en diverso sentido. Por eso, en este caso, el legislador la suprimió.

Por otra vía, en otra ley, no hay norma expresa que prohíba la intervención de los sindicatos en la vida política. En el actual código Federal no existe nada

Las actividades políticas reservadas a los partidos políticos y asociaciones políticas, a los individuos y al Estado, no pueden ser realizadas por el sindicato, constituyen otro objeto jurídico y se fundan en otros presupuestos también jurídicos: ser ciudadano (no trabajador ni patrón).

Así vista, la actividad política de los sindicatos quedó aparentemente reducida a la nada. Pero, ¿quien puede negar su influencia política, tanto más que hay un sector obrero en el Partido Revolucionario Institucional, y otro partido lleva el nombre de partido de los trabajadores?

Es difícil apartar a los sindicatos totalmente de la vida política nacional, así como de los problemas económicos y sociales, puesto que se encuentran inmersos en ellos. El sindicato es el que da al obrero la oportunidad de reflexión sobre su condición y las posibilidades de mejorarla, es una escuela de voluntad, de solidaridad. Los trabajadores agrupados toman conciencia de la problemática que viven y les afecta; que deben enfrentar unidos. Reflexionar y obrar, para que de una manera organizada, congruente y dentro de los causas legales, emprendan una tarea de cambiar sus condiciones de vida, hasta donde el país y la economía tengan posibilidades de contribuir en esas mejoras.

Nos oponemos radicalmente al sindicalismo sujeto a los intereses de partido políticos, ya que tal circunstancia desvirtúa a la institución y contraviene su naturaleza y fines. No se piense que nos inclinamos por un sindicalismo indiferente a la vida política de un determinado país, el sindicato debe contribuir en los cambios, modernización y el progreso, no debe de oponerse a ellos. Pensamos que debe participar activamente en los mismos. No admitimos, sin embargo, que éste sea transformado en un instrumento de candidatos, de partidos políticos o de gobierno, con fines e intereses personales y partidistas, utilizando a esa figura en beneficio particular.

A este respecto, en cuanto a la participación política de la persona jurídica sindicato, existen diversos puntos de vista entre los diversos tratadistas de la materia; unos en pro y otros en contra.

Mario de la Cueva señala que los sindicatos, tanto en el viejo como el nuevo continente, se forjaron en la lucha de justicia social contra el capital y su

Estado; esto es, el sindicato surgió como un “movimiento político, con un propósito de modificación de las bases del orden jurídico”.<sup>10</sup>

Sin embargo, la ley de 1931 prohibió expresamente en el artículo 249, a las centrales obreras a “intervenir en asuntos religiosos o políticos”, las agrupaciones obreras se adhirieron al partido. Fue por decreto de 17 de octubre del 1940, publicado en el Diario Oficial de la Federación, el 13 de noviembre del mismo año, cuando el poder legislativo suprimió tal prohibición. En tal sentido se pronunció la Ley de 1970, puesto que dentro de las prohibiciones que impone a los sindicatos sólo encontramos dos: intervenir en asuntos religiosos y ejercer profesión de comerciantes con ánimo de lucro, las cuales desde mi punto de vista son letra muerta, ya que ninguna de ellas se respeta.

Néstor de Buen indica que, a partir de la reforma política promovida por el presidente López Portillo, se permitió el acceso de los partidos políticos de izquierda al Cámara de Diputados y por ello “el enlace entre esos partidos y los sindicatos”.

No puede dejarse de reconocer que los partidos políticos necesitan de los sindicatos. Es una realidad que no puede dejar de tomarse en cuenta. Nuestro país no es la excepción ya que como atinadamente lo expresa el autor antes citado, éstos “son el cuerpo electoral”.<sup>11</sup>

#### **4.8. LOS CONVENIOS 87 y 98 DE LA O.I.T.**

Por lo que respecta Organización Internacional del Trabajo, las normas más importantes, son las que provienen de los convenios de 87 y 98, adoptadas respectivamente en los años 1948 y 1949.

---

<sup>10</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor . Derecho del Trabajo. Tomo I, Op. cit. p. 80.

<sup>11</sup> Ibidem. p. 82.

De los cuales solo mencionaremos los aspectos más importantes de dichos convenios.

***CONVENIO SOBRE LA LIBERTAD SINDICAL Y LA PROTECCION DEL DERECHO DE SINDICACION DE 1948, NUMERO 87.***

Este convenio trata sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, constituye el texto fundamental para la protección internacional de la libertad sindical. Establece reglas de fondo de aplicación general, que más tarde han sido elaboradas de manera más precisa por la jurisprudencia de los órganos de control de la O.I.T. Esta convención ha sido ratificada por 86 países, entre ellos México. Trata por una parte, del derecho de los empleadores y los trabajadores de constituir organizaciones sindicales y, por otra parte, de los derechos y garantías de que han de beneficiarse esas organizaciones. Así entonces encontramos en primer lugar lo referente a:

***El derecho de constituir organizaciones sindicales.*** El convenio dispone en primer lugar en su artículo 2º. que “los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes”, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas. Esta disposición tiene, un alcance muy amplio en lo que respecta al campo de aplicación del convenio. Al referirse a los trabajadores “sin ninguna distinción” quiso excluir todo tipo de discriminación en el derecho de constituir sindicatos. No autoriza ninguna distinción fundada en la profesión y el empleo: cubre tanto a los trabajadores agrícolas como a los industriales, a los independientes y a los asalariados y, contrariamente a ciertos otros textos internacionales, se extiende a los funcionarios públicos. La generalidad de la fórmula significa también que a este respecto no podría establecerse distinción fundada en la nacionalidad, y que el derecho de crear sindicatos y de afiliarse a

ellos ha de reconocer a los extranjeros así como a los nacionales. Sería igualmente contrario al convenio prever limitaciones al derecho de pertenecer a sindicatos den base a criterios tales como la raza, el sexo, la opinión política, la ocupación, etc. Las únicas categorías respecto a las cuales el convenio deja a cada Estado la preocupación de decidir en qué medida podrían beneficiarse de los derechos y garantías previstos, son los miembros de las fuerzas armadas y la policía (artículo 9º del Convenio Internacional).

Al consagrar, por otra parte, del derecho de constituir organizaciones sin autorización previa el convenio prohíbe tanto las autorizaciones que podrían exigirse para la creación de organizaciones sindicales como cualquier otra regla relacionada con la constitución de las organizaciones como las que podrían exigir la aprobación de los estatutos del sindicato o la autorización de la celebración de la asamblea constitutiva. Esto no implica, sin embargo, que los fundadores de una organización sindical hayan de quedar dispensados de observar las formalidades de publicidad o de otro tipo que puedan preverse ya de manera general para todas las asociaciones, ya especialmente para los sindicatos. La naturaleza de estas formalidades debe, no obstante, ser de la suerte que hayan ser equivalentes a una autorización previa. El convenio prevé igualmente en su artículo número 7, que la adquisición de personalidad jurídica por parte de las organizaciones sindicales no puede subordinarse a condiciones que pongan en cuestión del derecho de los trabajadores y de los empresarios de constituir libremente sindicatos. Esta cláusula de salvaguardia se propone evitar que, por la vía de la personalidad jurídica, los poderes públicos restrinjan las garantías de la libertad sindical en los países en que la adquisición de la personalidad jurídica constituye en realidad una condición para que los sindicatos puedan ejercer efectivamente su actividad.

Al referirse, en fin, al derecho de los trabajadores de constituir “las organizaciones que estimen convenientes” el convenio exige que los trabajadores tengan libertad de elección en lo que respecta a la organización

sindical que desean crear o a la que desean afiliarse. El convenio tiene también en cuenta el pluralismo sindical existente en numerosos países. Toda disposición legislativa tendente a negar a los trabajadores la posibilidad de elegir entre organizaciones sindicales diferentes tanto a escala de empresa como a escala nacional, sería incompatible con el convenio.

Esta disposición es una de las que ha producido mayores dificultades ha tropezado con el sistema de un sindicato único que la ley, directa o indirectamente ha establecido en un cierto número de países. Este sistema, que se debe al sistema económico o político y a las condiciones sociales de los países condenados, se explica por distintas razones, a veces se ha invocado el deseo de impedir la multiplicidad de sindicatos, al desear los Estados.

Ahora bien como lo mencionamos anteriormente continuaremos con los;

***Derechos y garantías de las organizaciones sindicales.*** Tras haber tratado el derecho de los trabajadores y de los empresarios de constituir organizaciones sindicales, el convenio define los derechos y garantías de que han de beneficiarse estas organizaciones. Prevé expresamente que las autoridades públicas han de abstenerse de toda intervención que pueda limitar estos derechos o entorpecer su ejercicio legal.

Entre los derechos reconocidos, el convenio menciona en primer lugar el ***de derecho de las organizaciones de elaborar sus estatutos y reglamentos administrativos.*** A este respecto, encontramos que ciertas legislaciones enumeran las cuestiones que habrían de tratarse en los estatutos de los sindicatos. Tales prescripciones sólo serían compatibles con el convenio en la medida en que tienen un carácter formal y no pueden dañar a los derechos de los sindicatos. No es éste el caso cuando los estatutos han de someterse a la aprobación previa de las autoridades y el poder de decisión de éstas no está limitado por la ley.

Un segundo ***derecho de las organizaciones que consagra el convenio es el de elegir libremente a sus representantes***. Han surgido en ocasiones dificultades en este punto debido a que la legislación de ciertos países prohíbe puedan ser elegidos fuera de la profesión considerada. Estas disposiciones proponen impedir que los sindicatos sean dirigidos por personas procedentes de movimientos políticos, una restricción de este tipo ha sido considerada, al menos cuando trata de una manera general de todos los dirigentes sindicales, como contraria a los derechos de las organizaciones sindicales de elegir libremente a sus dirigentes con la formación y el tiempo necesarios para cumplir sus funciones.

El convenio consagra, en tercer lugar ***el derecho de las organizaciones sindicales de organizar su gestión y su actividad y formular su programa de acción***. Esta disposición no afecta a las reglas de carácter formal y a las que se proponen evitar abusos que contienen ciertas legislaciones en cuestiones tales como la celebración anual de una asamblea general, la obligación de adoptar ciertas decisiones importantes por voto secreto o por mayorías cualificadas de llevar la confiabilidad del sindicato etc. La cuestión es más compleja cuando se pone a los sindicatos en la obligación de presentar a un funcionario especial informes en que se demuestre que su gestión está conforme a la ley. Existen ciertamente, garantías cuando el funcionario designado a tales efectos goza de una cierta independencia con respecto a las autoridades administrativas y está sometido a control judicial. En otros casos, las medidas de control, cuando son ejercidas por el ministro de Trabajo o sus servicios y no existe recurso judicial, podrían permitir una intervención de las autoridades públicas en la gestión del sindicato.

El derecho de los sindicatos de organizar su actividad y formular su programa de acción plantea en particular dos cuestiones importantes, la de huelga, que se examinará más adelante y la las actividades políticas de las

organizaciones sindicales. En un cierto número de países la ley prohíbe, en términos generales a las organizaciones profesionales que se dediquen a toda actividad política. Los órganos de control de la Organización Internacional del Trabajo han estimado a este respecto que resulta complicado establecer una línea de demarcación clara entre las actividades sindicales y las actividades políticas, ya que la prohibición general a toda actividad política de las organizaciones sindicales sería contraria al convenio. De esta forma los órganos de control han dejado al Estado la facultad de poder, sin que ello signifique prohibir de manera general toda la actividad política, dejar a las autoridades judiciales la tarea de reprimir los abusos que podrían, dado el caso, ser cometidos por las organizaciones que hubiesen perdido de vista el objetivo fundamental que es “el progreso económico y social de sus miembros”.

Ahora bien de manera general, se puede decir que la libertad de acción de que gozan las organizaciones profesionales depende, evidentemente en gran parte, de la medida en que las libertades públicas, están reconocidas en el país considerado, en particular en lo que respecta al derecho de reunión, al derecho de libre expresión, al derecho de no ser detenido arbitrariamente.

Por lo que el derecho a la libertad es indivisible y difícilmente podría subsistir. El derecho a la libertad sindical se inscribe necesariamente en el marco más amplio de las libertades civiles y políticas de que disfrutaban los habitantes de un país.

Todos los derechos anteriormente citados son los que deben gozar las organizaciones sindicales para poder funcionar libremente, el convenio artículo 4º, prevé una garantía suplementaria al disponer que no han de verse dichas organizaciones sindicales sujetas a “disolución o suspensión por vía administrativa. El objeto de esta disposición es que la disolución o la suspensión no puedan hacerse sin las garantías que normalmente acompañan a los procedimientos judiciales. Por esta razón los órganos de control de la

O.I.T. han considerado que la disolución de organizaciones sindicales por decreto o incluso por vía legislativa.

Además de los derechos y garantías reconocidos a las organizaciones sindicales, el convenio dispone que estas organizaciones han de tener derecho a constituir federaciones y confederaciones y de afiliarse a ellas y que toda organización, federación o confederación tiene derecho a afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores artículo 5º, añade que los derechos y garantías que prevé a favor de las organizaciones de primer grado han de ser también acordados a las federación y las confederaciones artículo 6º, y por que respecta a la personalidad jurídica es el artículo 7º.

Y por último el artículo 8º, del convenio señala que en el ejercicio de los derechos que se reconocen “los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas están obligadas, al igual que las demás personas o las colectividades organizadas, a respetar la legalidad”, para evitar la “legislación nacional no menoscabara ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente convenio”

El artículo 11, señala la obligación de los Estados parte del convenio a “adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación”. Esta disposición ha sido consagrada de manera más precisa por el convenio 98 sobre derecho de negociación colectiva de 1949.

***El derecho de huelga convenio 87.*** Basándonos en los artículos 3º, 8º y 10 del convenio de la O.I.T. se ha estimado una prohibición absoluta de huelga, en casos distintos al de los funcionarios públicos, cuando como órganos del poder público, corren el riesgo de constituir una limitación importante de las posibilidades de acción de las organizaciones sindicales.

Mientras el convenio 87 de 1948, su objetivo era garantizar la libertad sindical respeto de los poderes públicos, el convenio 98 sobre la sindicación y negociación colectiva adoptado 1949, responde a la preocupación de salvaguardar los derechos sindicales en relación con los coparticipes sociales y, más precisamente, con relación a los empleadores y sus organizaciones.

***CONVENIO SOBRE LA SINDICACION Y NEGOCIACION COLECTIVA DE 1949, NUMERO 98.***

Este convenio se preocupa, en primer lugar, de evitar que, mediante una política de discriminación en materia de empleo, el empleador pusiera al asalariado en la alternativa de elegir entre su militancia sindical y su medio de vida. Así, el convenio prevé, a este respecto que los trabajadores han de beneficiarse de una protección adecuada contra los actos de discriminación tendentes a atentar contra la libertad sindical. Precisa que esta protección se aplica especialmente, en el momento de la contratación de un trabajador, a los actos que se propongan subordinar su empleo a la condición de que no se afilie a un sindicato o deje de formar parte de él.

Al propósito de esta cuestión se había planteado la cuestión de la legitimidad de las cláusulas llamadas de “seguridad sindical” en virtud de las cuales el empleo puede, en ciertas profesiones, por medio de convenios colectivos, limitarse a los trabajadores miembros de un sindicato determinado.

El convenio precisa además que la protección contra la discriminación antisindical ha de extenderse igualmente al despido del trabajador y otros aspectos que se propongan perjudicarle debido a su afiliación sindical o a su participación en actividades sindicales en horas distintas a las de su trabajo o, con el consentimiento del empresario, durante horas de trabajo.

Una segunda preocupación de los autores del convenio era la de evitar que los empleadores u organizaciones empresariales intentasen controlar a sindicatos de trabajadores interviniendo en su administración o apocándolos financieramente. Debido a ello, el artículo 2º, del convenio dispone que las organizaciones de trabajadores y de empleadores han de beneficiarse de una protección adecuada contra todos los actos de injerencia de unas respecto a otras, ya directamente o a través de sus miembros o agentes, en su formación su funcionamiento y su administración, Se asimilan a actos de injerencia la creación de organizaciones de trabajadores controladas o mantenidas financieramente por los medios.

Para asegurar la aplicación de estas disposiciones, el artículo 3º, del convenio propone, que en caso de necesidad, la creación de organismos apropiados a las condiciones nacionales, para garantizar el respeto al derecho de sindicación definido en los artículos precedentes.

A fin de evitar, por otra parte que la acción sindical se encuentre paralizada en caso de que los empresarios y las organizaciones empresariales se negasen sistemáticamente a iniciar negociaciones colectivas con las organizaciones de los trabajadores, el artículo 4º, del convenio prevé que cuando, sea necesario, se tomen medidas adecuadas a las condiciones nacionales para estimular y fomentar el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria de contratos colectivos entre los empleadores y sus organizaciones, por una parte y las organizaciones de trabajadores, por otra parte, a fin de reglamentar por este medio las condiciones de empleo. La cuestión que como se ha visto, también se trató en el convenio número 84, relativa a los territorios no metropolitanos, ha sido objeto de una recomendación especial, que se mencionara más adelante.

Por lo que respecta, finalmente, al campo de aplicación del convenio, éste dispone, al igual que el convenio 87, que la medida en que se aplique a las

fuerzas armadas y a la policía será determinada por la legislación nacional. Prevé también que no podrá, de manera alguna, ser interpretada de forma que perjudique a sus derechos y a su estatuto.

A nuestro parecer, el contenido estos convenios resulta sumamente significativo en materia del derecho colectivo a favor de los sindicatos de los países que firman los convenios.

La libertad sindical sólo alcanza su pleno significado cuando es recocida tanto en el plano de la empresa como a nivel nacional o profesional. Para responder a esta preocupación en 1971 se adaptaron otros convenios importantes para nuestro tema como el convenio 135 y una recomendación la 143 sobre protección de los trabajadores.

Según los términos del convenio, los representantes de los trabajadores en la empresa han de beneficiarse de una protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarles, comprendido el despido, basado en condición o en su actividad de representantes de los trabajadores, en su afiliación sindical o en su participación en actividades sindicales, siempre que actuasen conforme a las leyes, convenio colectivo u otras disposiciones convencionales en vigor. Dentro de la empresa también han de acordarse facilidades a los representantes de los trabajares, a fin de permitirles cumplir rápida y eficazmente sus funciones.

Una de las aportaciones más significativas estos convenios es reconocimiento, existencia de los derechos y garantías de los sindicatos a nivel internacional.

Para concluir con este punto, señalaremos que en relación con nuestro tema de investigación encontramos que en de junio de 1992 dio inicio en la ciudad de Ginebra Suiza, la LXXIX reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Se trato de una asamblea de tipo parlamentario integrada de manera tripartita con cuatros delegados por cada

uno de los Estados miembros: dos del Gobierno, uno de los trabajadores y uno de los empleadores.

Michel Hansenne, quien actualmente dirige la Oficina Internacional del Trabajo, escogió como tema “la Democratización y la OIT”, el contenido del ensayo presentado se refiere al proceso de democratización y de reafirmación de las libertades civiles que está gestando al interior de muchos Estados miembros, el papel que la OIT debe jugar ante esta realidad, Se toma en consideración que la democracia es presupuesto indispensable para alcanzar la justicia social, objetivo central de la Organización.

Las principales preocupaciones que el funcionario expresa en su documento se refieren a que la democracia no es un concepto estático, evoluciona y se enriquece cada día. Actualmente nos encontramos inmersos en una de las etapas más dinámicas en el permanente proceso de democratización.

El Director General de la Oficina Internacional del trabajo sugiere que la OIT coopere con los Estados miembros en transición de la democracia, actuando en dos grandes campos de actuación: “promover el respeto a los derechos humanos y acabar con toda manifestación de discriminación; fomentar una economía de mercado con un rostro humano, y fortalecer el tripartismo y la negociación colectiva como vías de solución de conflictos.”

La OIT apoyará a los Estados miembros para sortear los peligros que plantea la etapa de transición a la democracia, respaldando sus esfuerzos por darse un marco jurídico que garantice el respeto a los derechos que son innatos al hombre. El contenido de los convenios internacionales, son fuente normativa muy vasta, que servirá de aliento a aquellos países que han aventurado sus pasos por los caminos de la apertura democrática.

La colaboración de la OIT en el procesos de reordenación económica de muchos de sus Estados miembros, llámese transición a la economía de mercado o reajuste estructural, consistirá en promover programas que estimulen el espíritu de empresa, como sustento de sólida política de creación de empleos.

Así mismo creará o perfeccionara, de acuerdo a las necesidades de los Estados miembros, sistemas de seguridad social, que si bien tienen un alto costo, son una necesidad prioritaria que esta estrechamente ligada a la estabilidad social de los países.

La OIT considera que el tripartidismo permitirá arraigar profundamente la democracia y el reordenamiento de las relaciones económicas y sociales.

Por todo lo anteriormente citado observamos que una de las preocupaciones actuales a nivel internacional es la falta de democracia en los Estados. Independientemente de los convenios la O.I.T. debe seguir luchando este organismos, por la igualdad de condiciones de todos los trabajadores, así como por la protección de los derechos de los mismos, ya que, debido a la globalización que se esta viviendo, las grandes empresas están atropellando los derechos de los sindicatos.

#### **4.9. DEMOCRACIA SINDICAL Y DICTADURA SINDICAL.**

En Roma, se consideraba una magistratura suprema, decidida por los cónsules de acuerdo con el Senado, que, en tiempos de peligro para la República, permitía al dictador que la ostentara gobernar como soberano.

En la actualidad, la dictadura es una modalidad de gobierno que, invocando un pretendido interés público, identificado en la realidad con

intereses de grupo, prescinde, para conseguirlo, de la voluntad de los gobernados.

Es un poder ejercido por una persona o grupo al margen o por encima de las leyes, sin sometimiento a fiscalización ni control democrático alguno. La dictadura excluye u obvia, cuando no la elimina, una división de los poderes del Estado legislativo, ejecutivo y judicial, implicando la restricción o supresión de las libertades de expresión, reunión y asociación.

Por regla general, viene impuesta mediante golpes de Estado militares respaldados a su vez por sectores civiles que profesan una ideología concreta, con aspiraciones hegemónicas y programas autoritarios, en particular en situaciones de crisis económicas o políticas.

En la edad contemporánea, la ciencia política ha denominado dictadores a aquellos gobernantes que han asumido de una forma absoluta todo el poder del Estado, prescindiendo de los valores generalmente aceptados del sistema democrático de representación. Y la relación con nuestro tema, tenemos que los líderes sindicales, se convierten en dictadores que asumen su puestos en la directiva sindical de manera absoluta, tomando decisiones que no consultan con sus agremiados, realizando negociaciones con los patronos de las cuales sólo salen beneficiados los dictadores sindicales (líderes del sindicato) y sus amigos, imponiendo en todo momento su voluntad.

La democracia supone el ejercicio directo de las responsabilidades gubernamentales por parte del propio pueblo. La fórmula de democracia directa es, pues, utópica, en el sentido de que pasa por alto los datos objetivos más evidentes de la actividad gubernamental y de la existencia humana. En la práctica, sólo es posible una democracia representativa. La tipología clásica distingue dos posibles tipos de regímenes democráticos, susceptibles de numerosas variantes: los regímenes parlamentarios (en los que el gobierno,

responsable ante un Parlamento susceptible de ser disuelto, ejerce el poder en nombre de un jefe de Estado) y los regímenes presidencialistas (en los cuales el poder ejecutivo y el poder legislativo son independientes).

Ahora bien de lo anteriormente mencionado encontramos que para que se de democracia dentro del sindicato es necesario, contar con la participación de todos sus miembros en todas las tomas de decisiones, en la negociaciones que estos hagan tanto con el patrón como con otros organismos, y esta participación sea mediada por verdaderos representantes de los trabajadores que lleven acabo la voluntad de sus agremiados.

Los regímenes autoritarios tienen en común el hecho de confiscar el poder en beneficio del gobierno vigente. Éste se atribuye un monopolio absoluto y no tolera ninguna moción capaz de poner en cuestión su autoridad. Los mecanismos de alternancia, como las elecciones, son suprimidos. El orden se mantiene con firmeza, incluso con brutalidad. Una de las primeras medidas consiste en prohibir todas las actividades políticas organizadas (partidos políticos y sindicatos, principalmente). Otra de sus características principales es el estrecho control establecido sobre la vida política, y especialmente el aparato de Estado que genera. Las dictaduras personales basan su poder en el individuo y en la actualidad son frecuentes en el Tercer Mundo. El dictador detenta el poder por medio de la violencia y lo conserva a través de la represión. Con frecuencia, la dictadura declara estar al servicio de una causa que la legitima (dictadura de salvación pública o nacional, dictadura revolucionaria, dictadura nacionalista).

En nuestro país, por supuesto que existe Dictadura Sindical y no Democracia por todo lo anteriormente explicado.

#### **4.10. NECESIDAD DE LA MODERNIZACIÓN DE LOS SINDICATO EN MÉXICO.**

En este último tema encontramos que debido a la Globalización que estamos viviendo hoy en día, “gran parte de las empresas y la vida sindical se vieron alteradas debido a los procesos de modernización de las empresas en tecnología, la organización del trabajo y relaciones laborales y contractuales”<sup>12</sup> Esto como parte de la modernización de las empresas se da la condicionante de que los empleos sean ocupados por personas con un nivel más alto de preparación, personas que lógicamente representarían de manera más eficiente a su sindicato al momento de sus gestiones.

En este mismo sentido encontramos que el autor señala que para que se de una modernización dentro del ámbito sindical es necesario respetando los derechos humanos fundamentales y a sus formas de agrupación, que los trabajadores estén dispuestos a integrarse a la modernización en tres áreas de actuación: en su estructura y relaciones internas, en su interrelación con los patrones y en sus vínculos con el Gobierno.

Ahora bien, comencemos a analizarlas tres áreas de actuación que menciona el autor antes mencionado “...La modernización del sindicato en su estructura y en sus relaciones internas, supone la intensificación del proceso de democratización. Las relaciones actuales requieren tener interlocutores sociales que representan en verdad el sentir de los trabajadores. Sólo con sindicatos democráticos, participativos y unidos fraternalmente, pero sobre todas las cosas cimentados en sus bases, podrán hacer frente a aquellos que piensan que en la modernización económico nada tienen que hacer sindicatos y buscan debilitarlos o desmantelarlos sin recato alguno...”<sup>13</sup> por lo que corresponde a lo antes citado encontramos que el autor señala que solo con verdaderos

---

<sup>12</sup> DAVALOS, José. Tópicos Laborales, Op. Cit. p. 280.

<sup>13</sup> Ibidem, 281.

representantes que tengan vocación y por medio de sindicatos participativos y que el sindicato tenga unidad.

“La modernización del movimiento obrero frente a los patrones, habrá de consistir en ampliar recíprocamente los canales de dialogo...”<sup>14</sup> lo anterior se refiere que se tendrán que abrir espacios propicios de diálogo en los que tanto los trabajadores como el patrón se encuentren en igualdad de condiciones para negociar.

Por lo que se refiere a “la modernización de las relaciones de los trabajadores con el Gobierno nos parece más una situación de reiteración del respeto que ambos sectores se deben entre sí, que de transformación radical de estructuras y contenidos.”<sup>15</sup> de lo anterior solo se requiere que se de respecto de la autonomía sindical no una situación personalista

Ahora bien consideramos que la modernización en las empresas por medio de la robotización ha creado alarma en los medios laborales. Sin embargo, sólo se trata de una nueva crisis en los procesos de producción, y por lo que se toca a la modernización en el sindicato debe democratizarse para preservarse como sindicatos para no desaparecer frente a la amenaza que representa el libre mercado.

---

<sup>14</sup> Cfr Idem 281.

<sup>15</sup> Ibidem 282.

## CONCLUSIONES.

**PRIMERA.** El derecho sindical es el conjunto de normas que regula a los sindicatos, entendidos como asociaciones voluntarias de trabajadores o patrones (proveedores de trabajo), así como su actividad característica, consistente en la estipulación del contrato colectivo, y para el sindicato de los trabajadores, en la proclamación de la huelga o de otras formas de lucha sindical.

**SEGUNDA.** Si los trabajadores, que son quienes integran la base sindical, tuvieran la oportunidad de elegir democráticamente a sus representantes, quizá entonces su situación sería diferente, pues sus líderes los representarían genuinamente en la medida en que estuviesen convencidos de que su labor es contribuir al bien común.

**TERCERA.** No obstante lo propuesto, la realidad sindical es muy diferente y ha hecho proliferar en México a la clase burócrata, es decir, a la clase influyente. En efecto, la mayor parte de los líderes sindicales y algunos servidores públicos reciben un sueldo por su labor, pero no realizan su trabajo de manera competente y honesta, solo buscan su beneficio y de sus allegados así como el de las personas que lo pusieron en el puesto.

**CUARTA.** El sindicato significa la justicia conjunta, la justicia que busca el conjunto de socios, con la colaboración, la actividad o la acción conjunta de todos, que por supuesto abarca la defensa de sus intereses, los cuales tienen que ser comunes a todos sus miembros, primordialmente en lo que al trabajo se refiere.

**QUINTA.** Los estatutos y la orden del día algunas veces son elaborados previamente a la Asamblea por un grupo de manipuladores que, aprovechados del deseo que tienen los trabajadores de asociarse, se encamine a la

organización a otros fines distintos de los de la causa, y ya en la Asamblea no les dejarán discutir, sino que simplemente les convencerán de que lo que llevan escrito es lo mejor para todos.

**SEXTA.** El Estado, como principal protector del orden público y del bien común debe cerciorarse de que las asamblea constitutiva se lleve de manera legal, respetando siempre la autonomía del sindicato, y deje pasar por alto ciertas cuestiones cuya omisión afectaría lo que el Estado tutela; por consiguiente, este le requiere a aquél la observación necesaria de ciertos derechos mismos que deberán estar contenidos en los estatutos de la asociación.

**SÉPTIMA.** Que para que exista democracia sindical, al momento de emitir su voto los asociados de ninguna manera sea mano alzada, si no de manera escrita y secreta.

**OCTAVA.** La Ley Federal del Trabajo no obliga a las partes a establecer ni la cláusula de ingreso ni la cláusula de exclusión, por el contrario, les da libertad para establecerlas o no, y en este orden de ideas, si se establecen dichas cláusulas, es a cuenta y riesgo de los trabajadores y el patrón, en virtud de que tuvieron ambos la oportunidad para rechazarlas. Así entonces consideramos que estas cláusulas vienen a ser una violación clara a la libertad de los trabajadores de elegir su pertenencia a un determinado sindicato. Por lo cual deberían de suprimirse de la Ley Laboral, así mismo de los estutos.

**NOVENA.** Las cláusulas tanto de admisión como la exclusión han sido un arma de lo más poderosa 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.

**DECIMA.** Con respecto a la reelección de lideres sindicales, consideramos que el permanecer mucho tiempo una un líder sindical en el poder, que en este caso

sería la Directiva Sindical, se corrompe con el tiempo y se eternizan en su cargo, lo cual trae como consecuencia una dictadura sindical, en la que ejercen un poder absoluto sobre los agremiados usando la represión de los mismos socios para obtener elección con elección sus votos.

**DECIMO PRIMERA.** La democracia sindical no existe en México, en virtud de que la realidad nos demuestra que a pesar de la existencia de trabajadores con vocación para ayudar a sus compañeros, resulta una tarea casi imposible, ascender al cargo de secretario general de su sindicato, porque dicho cargo está absolutamente reservado para personas que pertenecen a la elite que cuenta con las relaciones político laborales para representar a los trabajadores, como su líder.

**DECIMO SEGUNDA.** Que solo por medio de la democratización que se de en la estructura interna de los sindicatos se podrá lograr erradicar con la discriminación y de esta manera podrán, todos los agremiados independiente mente de su raza, credo, sexo, orientación sexual, etc, acceder a los puestos que les han sido negados.

**DECIMO TERCERA.** Que las personas que se propongan para ocupar cargos como los de representantes de de los trabajadores, sean personas preparadas o que se comprometan a prepararse, para tener aunque sea los mínimos conocimiento de los derechos del sindicato y no dejar a sus representados en estado de indefensión, al momento de defenderlos o de negociar.

**DECIMO CUARTA.** Que a través de la OIT sigan surgiendo convenios que beneficien a los trabajadores y, en este caso a los sindicatos de acuerdo a las necesidades actuales de cada época.

## BIBLIOGRAFÍA

BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Derecho del trabajo, Mc. Hill, México, 1999.

BASURTO, Jorge. La Huelga de Cananea, Fondo de Cultura Económica. México, 1998.

BENSUSAN AREOUS, Graciela. Las relaciones laborales y el Tratado de Libre Comercio, Porrúa, México 1992.

BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. La carga de la prueba en el Derecho del Trabajo, cuarta edición, Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 2003.

BOUZAS ORTIZ, Alfonso. El Movimiento Obrero Mexicano, Nuestro Tiempo. México, 1978.

BURGOA ORIHUELA, Ignacio. Derecho Constitucional Mexicano. Tercera edición, Porrúa, México 1979.

CASTORENA, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. Porrúa, México, 1977.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. El derecho laboral mexicano del trabajo a principios del milenio, Trillas, México, 2000.

CHAVEZ CASTILLO, Raúl. Derecho laboral, Oxford University Prres. México, 2002.

DÁVALOS MORALES, José. Derecho Colectivo y Procesal del Trabajo. Tercera edición, Porrúa. México, 2003.

DAVALOS MORALES, José. Tópicos Laborales, segunda edición, Porrúa, México 1998.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho procesal del trabajo, novena edición, Porrúa, México, 2002.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo I. Porrúa, México 1989.

DE LA CUEVA, Mario. El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. sexta edición, Porrúa, México, 1998.

DELGADO MOYA, Rubén. Antología del Derecho Colectivo del Trabajo, Sista. México, 1989.

FREYRE RUBIO, Javier. Las organizaciones sindicales, obreras y burocráticas y contemporáneas en México, México 1999.

GARCÍA OVIEDO, Carlos. Derecho Social, Buenos Aires Argentina 1976.

GARRIDO RAMÓN, Alena. Derecho Individual del Trabajo, Oxford University Press. 1999.

GONZÁLEZ RAMÍREZ, Manuel. Los obreros en México. Ediciones del Magisterio. México 1976.

GONZÁLEZ URIBE, Héctor, Teoría Política, décimo tercera edición, Porrúa, México, 2001.

GRANIZO, Martín y otro. Derecho Social, Reus. Madrid España, 1950.

GUERRERO L. Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo, vigésima edición, Porrúa. México, 1998.

GUTIÉRREZ VILLANUEVA, Reynold. La Constitución de los sindicatos y su personalidad jurídica, Porrúa. México, 1990.

LASTRA LASTRA, José Manuel. Derecho Sindical, Porrúa, México, 2003,

LEAL, Juan Felipe. Organización y Sindicalismo, Siglo XXI, México, 1985.

LEMUS RAYA, Patricia. Derecho del Trabajo, Trillas. México Distrito Federal 2000.

MALPICA DE LA MADRID, Luis. La Independencia de México y la Revolución Mexicana, Tomo 1, Limusa, México, 1985.

MENDIETA y NÚÑEZ, Lucio. Derecho Social, tercera edición, Porrúa. 1980.

MONTIEL Y DUARTE, Isidro. Estudio sobre las garantías individuales, Porrúa, sexta edición, México, 1997.

PETIT, Eugène. Tratado Elemental de Derecho Romano, novena edición, trad. José Fernández González, México, Editora Nacional, 1971.

PIMENTEL, Francisco. Memoria sobre las causas que han organizado la Situación de la Raza Indígena de México y medios de remediarla, Edit. Porrúa, México, 1994.

RAMIREZ FONSECA, Francisco. Ley Federal del Trabajo Comentada, novena edición, Pac, México, 2002.

RAMOS ÁLVAREZ, Óscar Gabriel. Sindicatos, Federaciones y Confederaciones, Trillas. México, 1991.

RUPRECHT, Alfredo J, Derecho Colectivo del Trabajo, UNAM, Coordinación de Humanidades Dirección General de Publicaciones, México, 1980.

SABINE, George H. Historia de la Teoría Política, Fondo de Cultura Económica, México, 1993.

SANTOS AZUELA, Héctor. Derecho colectivo del Trabajo. segunda edición Porrúa. México Distrito Federal 1997.

SERRA ROJAS, Andrés. Ciencia Política, Porrúa, México, 1996.

SOTO ALVAREZ, Clemente. Prontuario de Derecho del Trabajo, Limúsa, México.

TAFT, Philip. Estructura y dirección de los sindicatos, Intercontinental, México, 1984.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, cuarta edición, Porrúa, México, 1998.

## LEGISLACIÓN

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. octava edición. Isef. México. 2006.

Convenios y Recomendaciones Internacionales del Trabajo 1919-1984, adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 1985.

Ley Federal del Trabajo. décimo segunda edición. Isef. México 2006.

Ley Federal del Trabajo comentada por Alberto Trueba Urbina, septuagésima octava edición, Porrúa. México, 2002.

Legislación Laboral comentada por Rosalio Bailón Valdovinos, segunda edición, Limusa. México, 2004.

#### HEMEROGRAFÍA.

BAHENA, Guillermina. “La Confederación General de Trabajadores”, Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales. número 83, México, Enero-Marzo 1976.

RADBRUCH, Gustavo. “Filosofía del Derecho”, Revista de Derecho Privado, Madrid España, 1987.

#### DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS

CABANELLAS TORRES, Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental, Heliasta. Buenos Aires, Argentina, 1988.

GAXIOLA Y MORAILA, Federico Jorge. Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo D-H, octava edición. Porrúa, México Distrito Federal, 1995.

PALLARES, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil, vigésimo séptima edición, Porrúa, México, 2003.

ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMEBA, Tomo XVI, Driskill, S.A., Argentina, 1967.

#### OTRAS FUENTES

LÓPEZ CÁMARA, Francisco. La Génesis de la Conciencia Liberal en México, segunda edición, UNAM, Serie Estudios No. 9, México, 1989.

ZAVALA SILVIO. A. La Encomienda Indiana, Junta para ampliación de estudios e investigaciones científicas, Centro de Estudios Históricos. Sección Hispanoamericana. España, 1975.