



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN

CARRERA DE LICENCIADO EN DERECHO

**“PROPUESTA DE DEMOCRATIZAR LA VIDA
EN LOS SINDICATOS MEXICANOS”**

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO
DE LICENCIADO EN DERECHO**

P R E S E N T A

CAROLINA DE LA LUZ RUEDA BOCANEGRA

ASESOR: LIC. MARIO E. ROSALES BETANCOURT

ACATLÁN, ESTADO DE MÉXICO, 2007



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.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	I
---------------------	----------

CAPÍTULO PRIMERO CONCEPTOS GENERALES

1. DERECHO DEL TRABAJO	1
1.2 DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO	8
1.3 SINDICATO	11
1.3.1 TIPOS DE SINDICATOS	13
1.3.2 REQUISITOS PARA LA CONSTITUCIÓN DEL SINDICATO	16
1.3.3 REGISTRO Y AUTORIDADES COMPETENTES	25
1.3.4 DERECHOS Y OBLIGACIONES	33
1.3.5 EXTINCIÓN DE LOS SINDICATOS	34
1.4 FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES	35
1.5 DEMOCRACIA	36
1.5.1 DEMOCRACIA FORMAL Y DEMOCRACIA REAL	47

CAPÍTULO SEGUNDO EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL SINDICATO

2.1 ANTECEDENTES GENERALES	53
2.2 SINDICALISMO EN MÉXICO	54
2.2.1 ETAPA PRERREVOLUCIONARIA	57
2.2.2 MÉXICO REVOLUCIONARIO	61
2.2.3 CONSTITUCIÓN POLÍTICA Y EL ARTÍCULO 123	67

2.2.4 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931	69
--	-----------

CAPÍTULO TERCERO MARCO JURÍDICO VIGENTE

3.1 LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970	73
3.2 ESTATUTOS	74
3.2.1 DE LA ASAMBLEA: NATURALEZA, DESARROLLO E IMPLICACIONES	85
3.2.2 PROCEDIMIENTOS PARA LA ELECCIÓN DE LA DIRECTIVA	89
3.2.3 PERIODOS DE DURACIÓN DE LA DIRECTIVA	92
3.2.4 ÓRGANO DE GOBIERNO DEL SINDICATO	93
3.3 DE LAS CLÁUSULAS EXCLUSIÓN	96
3.3.1 CLÁUSULAS DE INGRESO	97
3.3.2 CLÁUSULAS DE EXCLUSIÓN POR SEPARACIÓN	98

CAPÍTULO CUARTO LA DEMOCRACIA SINDICAL EN MÉXICO

4. BREVES COMENTARIOS RESPECTO A LOS ESTATUTOS DE LOS SINDICATOS	110
4.1 CRÍTICA Y PROPUESTA DE LAS ASAMBLEAS PARA LOGRAR LA DEMOCRACIA EN LAS MISMAS	111
4.2 CRÍTICA DE LOS PROCESOS ELECTORALES DE LOS SINDICATOS Y PROPUESTAS PARA QUE SE LLEVEN A CABO DE MANERA DEMOCRÁTICA	114
4.3 LAS CLÁUSULAS DE EXCLUSIÓN Y LA DEMOCRACIA SINDICAL	119
4.4 TIEMPO DE DURACIÓN DE LAS DIRECTIVAS SINDICALES Y DE SU REELECCIÓN	127

4.5 ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN EN LOS SINDICATOS	137
4.6 PARTICIÓN DE LOS SINDICATOS EN LA POLÍTICA	145
4.7 EL CONVENIO 98 DE LA O.I.T.	148
4.8 DEMOCRACIA SINDICAL Y DICTADURA SINDICAL	157
CONCLUSIONES	159
BIBLIOGRAFÍA	162

INTRODUCCIÓN

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

Hemos venido observando a través del tiempo que los estatutos muy pocas veces son renovados, lo que trae como consecuencia, que no se permita que se dé 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 como a mujeres tener acceso a ocupar cargos en las directiva, que su voto sea libre y no se vean presionados por los líderes sindicales, esto debido a las formas en que se lleva a cabo la 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 dé una renovación de los estatutos que nos permitan alcanzar la democracia dentro de los mismos.

Por todo ello considero importante, que se dé una elección democrática, un cambio en la forma de llevar a cabo las asambleas, una limitación de 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.

CAROLINA DE LA LUZ RUEDA BOCANEGRA

CAPÍTULO PRIMERO. 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".¹

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." ²

¹ Cfr. GARRIDO RAMÓN, Alena. Derecho Individual del Trabajo. Oxford University Press. México Distrito Federal 1999. Pág. 1.

² Cfr. LEMUS RAYA, Patricia. Derecho del Trabajo. Editorial Trillas. México Distrito Federal 2000. Pág. 28.

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;
- 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 éstos 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.³

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.

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.”⁴

³ Autor citado por LEMUS RAYA, Patricia. Op. Cit. Págs. 29 y 30.

⁴ GAXIOLA Y MORAILA, Federico Jorge. Op. Cit. Pág. 1041.

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 patronos. Además reglamenta las diversas formas de prestación de servicios, así como a las autoridades que deben intervenir en dichas relaciones.

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 modernas se reconoce la dignidad, y así está 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.

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 jurídicas 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.

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".⁵

⁵ SANTOS AZUELA, Héctor. Derecho colectivo del Trabajo. 2ª. Edición. Editorial Porrúa. México Distrito Federal 1997. Pág. 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, 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.

Coalición no es lo mismo que sindicato; los conceptos respectivos los encontramos en los artículos 355 y 356 de la Ley Federal del Trabajo, que ya hemos transcrito.⁶

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

⁶ DÁVALOS MORALES, José. Derecho Colectivo y Procesal del Trabajo. 3ª. Edición. Editorial Porrúa. México Distrito Federal 2003. Págs. 3 y 4.

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.

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 EMPRESAS.- 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.⁷

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.

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

⁷ DELGADO MOYA, Rubén. Antología del Derecho Colectivo del Trabajo. Editorial Sista. México Distrito Federal 1989. Págs. 76 y 77.

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 sólo 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 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 patrones, en tanto que el derecho de reunión todo mundo puede ejercerlo.

El derecho sindical se caracteriza por obligar a los patrones 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) :

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 atañen; 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 patrones 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.

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 lo 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, la 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 la 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 la que hace al descuento de las cuotas, debe precisarse la procedencia del mismo en los estatutos, como la dispone 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.

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 agremiados, 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 degenera 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 patrones 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 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 lo 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 de 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.

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.

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 clases 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 patrones.

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 decurso 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. 1. 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".⁸

Igualmente 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

⁸ BURGOA ORIHUELA, Ignacio. Derecho Constitucional Mexicano. 3ª. Edición. Editorial Porrúa. México Distrito Federal 1979. Págs. 469 y 470.

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 sea exclusivamente determinado por los individuos sujetos a él. De este modo el poder de mando persigue por objeto en donde 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".⁹

Continúa Burgoa explicándonos que:

“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";

⁹ ÍBIDEM. Págs. 470 y 471.

- 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".¹⁰

Burgoa determina que:

¹⁰ IDEM. Pág. 471.

“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 observa 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". ¹¹

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,

¹¹ LOC. CIT. Págs. 471 y 472.

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 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 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 tempo-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. Juzgamos que es difícil que un régimen de gobierno ontológicamente dado conjunte todos esos elementos; sin embargo, creemos que la hipótesis contraria no es imposible, ya que puede existir el caso en que el concepto sintético de democracia esté actualizado en él o se actualice en el futuro.

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 en 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 considero 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.

Será acaso que su conciencia cívica ha llegado a perderse en lo más recóndito de su ser, que su espíritu democrático se ha adormecido y que se han resignado a que otros decidan por ellos.

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 periodo 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. ¿Cómo escapar de estas prisiones? La respuesta está 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.

La sociedad debe 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 la población.

Sólo así podrá garantizarse el respeto a los derechos fundamentales de la persona. No estaría de más recordarle a las autoridades elegidas por voluntad popular que su tarea consiste en defender los intereses de la población, no los de su partido.

CAPÍTULO SEGUNDO.

EVOLUCION HISTÓRICA DEL SINDICATO.

2.1.- ANTECEDENTES GENERALES.

En este apartado, hablaremos de 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 obreros¹.

2.2.- SINDICALISMO EN MÉXICO.

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 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.

¹ SANTOS AZUELA, Héctor. Op. Cit. Págs. 53 y 54.

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.²

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.

² BUEN LOZANO, Néstor de. Derecho del Trabajo. Tomo I. Editorial Porrúa. México Distrito Federal 1989. Págs. 291 y 292.

Particularmente relevante fue el grupo formado por Plotino 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, 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 mutuas 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 per se condena la intervención extranjera y la censurable cuota de la guerra

intestinal 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. Más su sensibilidad social, contrasta en el análisis histórico, con la cerrazón y decadencia del gobierno liberal.³

2.2.1.- ETAPA PRERREVOLUCIONARIA.

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

³ CASTOREÑA, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. Editorial Porrúa. México Distrito Federal 1977. Págs. 44 y 45.

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.

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.⁴

Por su parte, afirma 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

⁴ BASURTO, Jorge. La Huelga de Cananea. Fondo de Cultura Económica. México Distrito Federal 1998. Pág. 124.

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, propendiendo a conseguir mejores condiciones de trabajo, permanencia y oportunidad en los empleos, así como, eventualmente, decisiones ponderadas del gobierno respecto a las levas 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.

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 1881.⁵

⁵ SANTOS AZUELA, Héctor. Op. Cit. Págs. 57 y 58.

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 patronos.

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, desmanteló, en gran medida, la experiencia sindical en los ferrocarriles, las industrias textiles y la minería, mas no pudo asfixiarla totalmente.⁶

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 presente 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.

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.

⁶ÍBIDEM. Pág. 58.

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.⁷

2.2.3.- MÉXICO REVOLUCIONARIO.

Manuel González nos reseña que para controlar los problemas laborales, fundamentalmente en materia colectiva (vgr. 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.

Los bastiones anarquistas no se le adhirieron y los hermanos Flores Magón lo censuraron con toda energía.

⁷ BOUZAS ORTIZ, Alfonso. El Movimiento Obrero Mexicano. Editorial Nuestro Tiempo. México Distrito Federal 1978. Pág. 106.

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.

Apoiada 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 COM.

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 torna 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.⁸

Durante el periodo 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, han permanecido subordinados a él. Esa subordinación es 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.

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.

⁸ GONZÁLEZ RAMÍREZ, Manuel. Los obreros en México. Ediciones del Magisterio. México Distrito Federal 1976. Págs. 31 y 32.

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 alimentaria para el consumo interno. La adhesión de los sindicatos al partido oficial no ha cesado un solo momento debido a la dura disciplina que les impone el Partido en el poder. Aquellos líderes que se han atrevido a contradecir los intereses del partido-gobierno han sido objeto de represión y han acabado por ser expulsados del partido.

2.2.4.- CONSTITUCIÓN POLÍTICA Y EL ARTÍCULO 123.

Desatada la vorágine por el control del país, entre las facciones militares, fue convocado en Querétaro, en 1916, por las fuerzas de Carranza, un Congreso Constituyente para promulgar una nueva Carta Política Federal. Elegido, discutió y 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.⁹

Guillermina Bahena relata que como prototipo del líder sindical de nuevo corte, Morones pacta en secreto con Álvaro Obregón, quien le permite formar su partido político, el Laborista Mexicano, con el cual inicia el cambio estratégico a la

⁹ SANTOS AZUELA, Héctor. Op. Cit. Págs. 61 y 62.

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.¹⁰

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.

¹⁰ BAHENA, Guillermina. La Confederación General de Trabajadores. Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales. Número 83. Enero-Marzo 1976. Págs. 115 y 116.

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 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, CGOOCM, hacia 1933.¹¹

2.2.5.- 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

¹¹ BOUZAS ORTIZ, Alfonso. Op. Cit. Págs. 126 y 127.

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 OROM, 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 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 Velázquez 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 prohió 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 Velázquez.¹²

¹² SANTOS AZUELA, Héctor. Op. Cit. Págs. 64 a 66.

CAPÍTULO TERCERO.

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).

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.¹

¹ RAMOS ÁLVAREZ, Óscar Gabriel. Sindicatos, Federaciones y Confederaciones. Editorial Trillas. México Distrito Federal 1991. Págs. 9 y 10.

3.2.- ESTATUTOS.

La copia autorizada de los estatutos debe contenerlos en su totalidad. Es su ley fundamental y en ocasiones recibe este nombre. Toda su vida ésta regida por ellos. Frecuentemente serán ofrecidas como pruebas de que existen o no, la facultad y 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.

Dentro de los 10 días siguientes con copia autorizada del acta respectiva, el sindicato está obligado a comunicar las modificaciones de sus estatutos a la autoridad que lo registró (artículo 377 fracción II de la LFT).

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 autoridad, y de correcciones por parte del sindicato, la vía de impugnativa de 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 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 autarquía, su derecho a regirse internamente a sí misma.

El convenio 87 de la OIT es relativo a la libertad sindical, el cual menciona 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.

Los Estatutos según Cabanellas que 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 si coincidentes; en 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”.²

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 puede entenderlos sin ninguna dificultad. Deberán ponerse a la disposición de todos y cada uno de los miembros, de manera que todos miembros sepan cuáles son sus deberes y derechos como miembros del sindicato.

Cabe hacer aclaración que la enumeración de los estatutos a se refiere el artículo 371 de LFT. De ninguna manera es limitativa, toda vez que la fracción XV del citado precepto se

² CABANELLAS TORRES, Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental. Editorial Heliasta. Buenos Aires Argentina 1988. Pág. 87.

faculta a la asamblea, previa su aprobación a elaborar las normas que a su consideración resulten necesarias para el 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 si lo sean. Y en este mismo 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.³

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 objetos.

Según el autor en cita, se ha señalado que el nombre sirve para identificación de las personas y desde el punto de vista

³ GUTIÉRREZ VILLANUEVA, Reynold. La constitución de los sindicatos y su personalidad jurídica. Editorial Porrúa. México Distrito Federal 1990. Pág. 123.

civil constituye una base de diferenciación de los sujetos para poder referir a ellos consecuencias jurídicas determinadas”.⁴

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.

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 para usarlo.

II Domicilio. El domicilio es un atributo de las personas morales, además del nombre. 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

⁴ ÍBIDEM. Pág. 80.

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.

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 intimidante 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 si no cumple con las condiciones que la organización le señala.

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 sólo 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 participación activa en las decisiones sindicales; el de elegir a los dirigentes sindicales y la aptitud de ser votado para

cualquier puesto sindical; la fiscalización de las cuentas sindicales.⁵

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 revistas en los estatutos, a través de descuentos que el patrón hace en los salarios de los

⁵ DE LA CUEVA, Mario. El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. 6ª. Edición. Editorial Porrúa. México Distrito Federal 1998. Págs. 356 y 357.

trabajadores (artículo 110) y que aquél entregará directamente al sindicato.

VIII.- Forma de convocar 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, 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 concurran las terceras partes del total de los miembros del sindicato de sección.

Las resoluciones deberán adoptarse por el cincuenta y uno por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos.

Es importante mencionar que 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.

X.- Período de duración de la directiva..

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

XIV.- Normas para la liquidación del patrimonio sindical.

Estos dos puntos 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, sí 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 deba 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, este 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:

III.- El objeto;

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.

VII.- Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias.

3.2.1- LA ASAMBLEA. NATURALEZA, DESARROLLO E IMPLICACIONES.

Continuando con el análisis del sindicato encontramos que, para que se dé el registro del mismo, como ya lo mencionamos anteriormente en el capítulo primero 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 existe 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 cual 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 la 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 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 pondrán 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, autentiquen 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, si 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.

En primer lugar tenemos el escrito de los estatutos, y la orden del día 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 de 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.

Esto es cuando llega a celebrarse la Asamblea, pues en otro caso, el más deplorable y que acaba con todas las bases ideológicas del movimiento obrero, es en el que alguno dictar a su secretaria la orden del día, lo discutido en la misma de manera ficticia y la aprobación de la constitución del sindicato y de los estatutos del mismo; luego se recaban las firmas necesarias en ese mismo lugar y, es 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.

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

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.

3.2.3.- PROCEDIMIENTOS PARA LA ELECCIÓN DE LA DIRECTIVA.

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 periodo 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 oración, 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.

Usualmente la forma de convocar la asamblea, época de celebración de las ordinarias, y quórum para sesionar.

Son órganos por excelencia de los sindicatos, propios de todos los sujetos colectivos, la asamblea y la directiva.

Para el Maestro Rubén Delgado Moya, 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 siguientes...” y en otro sentido relativo, corresponde a reunión, a una sesión del sindicato, sentido que encarna en los individuos que concurren en una “asamblea”.

Las formas de presentarse la asamblea, como manera de sesionar pueden ser generales o especiales: por una parte, asambleas generales (ordinarias, extraordinarias), 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.⁶

Hay casos en los que sólo se deja al órgano convocador la posibilidad de señalar algún o algunos de esos datos; en otros, se habla “del acostumbrado” o del “conocido”, como acontece con 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

⁶ DELGADO MOYA, Rubén. Op. Cit. Pág. 96.

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 los 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 terceras 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 validamente 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).

Norma importante es la parte final de la fracción VIII, en los casos en que la directiva no convoque oportunamente a las asambleas previstas en los estatutos.

3.2.4.- PERIODOS DE DURACIÓN DE LA DIRECTIVA.

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 (o designar) con fechas y periodos 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 periodos. 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 Óscar 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 periodo, a formar parte del Comité de Contratación Colectiva del sindicato.⁷

3.2.5.- 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.

Como se sabe, las asambleas pueden ser de dos tipos: ordinarias y extraordinarias. La Ley de 1931, en el artículo 246, fracción IX, utilizó el término asambleas generales, pero la comisión redactora de la ley de 1970, prefirió emplear, en el 371, fracción VIII, el concepto de asambleas ordinarias, porque a éstas puede oponerse la palabra extraordinarias, en tanto que a lo general sólo puede oponerse lo particular.

Las asambleas ordinarias son las que se ocupan de los asuntos necesarios para el funcionamiento de la institución,

⁷ ÍBIDEM. Pág. 51.

mientras que las extraordinarias son las que se convocan cuando se presentan asuntos imprevistos y urgentes.

En el texto que se comenta (artículo 371, fracción VIII), se estableció que en caso de que la directiva no convoque oportunamente a las asambleas previstas en los estatutos, los trabajadores que representen el treinta y tres por ciento el 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 término de diez días podrán, los solicitantes, hacer la convocatoria.

Para De la Cueva la redacción de este numeral no fue muy afortunada, es confusa, porque la directiva no convoca a las asambleas previstas en los estatutos, los sindicatos no tienen a su disposición ningún medio de defensa. Sobre todo en el caso de que concurren circunstancias imprevistas, como podría ser tratándose de las extraordinarias. La Ley de 1931 estableció en su artículo 250, la obligación a la directiva de rendir cuentas en forma completa y detallada de la administración de los fondos a la asamblea general cada seis meses, por lo menos. Tal disposición pasó a la Ley actual, en el artículo 373, que reiteró el mismo criterio, pero que prefirió modificar los vocablos de la administración de los fondos, por la de la administración del patrimonio sindical. La directiva es, el órgano representativo y ejecutivo responsable de la administración y buena marcha de los asuntos sindicales. Asimismo, habrá de encargarse de que los acuerdos de la asamblea sean cumplidos y ejecutados.⁸

⁸ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. Pág. 358.

La Directiva es y debe ser nombrada por la asamblea. El artículo 371, fracción IX, de la Ley actual, previene que los estatutos deben contener el procedimiento para la elección de la directiva; en concordancia con el artículo 365, fracción IV, que indica los documentos que deben acompañar a la solicitud de registro, se encuentra la "copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido a la directiva".

La representación del sindicato se ejerce por el secretario general, según lo establece la Ley en el artículo 376. Las funciones de la directiva, implícitamente, se establecen en el artículo 356 de la nueva Ley y son: conducir o dirigir el estudio y la lucha de los trabajadores en defensa y para el mejoramiento de los intereses laborales. Una misión de altos fines y de noble trascendencia o, como dijera el doctor De la Cueva, al referirse a este aspecto: "preparar el triunfo de justicia social en la mañana".⁹

En cuanto a las responsabilidades de la directiva, los artículos 250 y 252 de Ley de 1931, declararon las obligaciones contraídas dentro del marco de sus facultades y dispusieron que la directiva sería responsable para con el sindicato y terceras personas, en los términos de los mandatarios de derecho civil.

La comisión redactora de la nueva Ley, suprimió los preceptos antes mencionados por innecesarios -según De la Cueva- en relación con la duración y renovación de la directiva. Como sabemos, la legislación ha querido ser respetuosa de la vida interna y autonomía sindical, en las agrupaciones laborales.

⁹ ÍBIDEM. Pág. 358.

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 periodo 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.

Las autoridades no deben ejercer control alguno sobre las asambleas sindicales. Tal conducta iría en contra del espíritu de la autonomía y libertad sindicales. Todo se deja al libre albedrío de las partes interesadas.

En el segundo párrafo del artículo 376 se establece que: "Los miembros de la directiva que sean separados por el patrono o que se separen por causa imputable a éste, continuarán ejerciendo sus funciones salvo lo que dispongan los estatutos".

La razón de ser de esta disposición es evitar maniobras patronales consistentes en el despido o retiro, en su caso, que desplace al dirigente sindical, dejando sin gobierno a la organización.

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, lo que se desprende de la lectura del artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo. 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.¹⁰

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

¹⁰ BAILÓN VALDOVINOS, Rosalío. Legislación Laboral. 2ª. Edición. Editorial Limusa. México Distrito Federal 2004. Pág. 85.

trabajadores y patrones, y se pretende con ella darle fuerza a la asociación profesional de los trabajadores frente al patrón.

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 contrato-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.

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 se contrapone a lo dispuesto por el numeral 358 del mismo ordenamiento que en forma tajante ordena que a nadie se puede obligar o no 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.

“Artículo 395. En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante”.

Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen 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" más no dice "debe establecerse o se establecerá".

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

A continuación, citaremos los siguientes criterios jurisprudenciales:

Registro No. 922421

Localización:	Novena	Época
Instancia:	Tribunales Colegiados de	Circuito
Fuente:	Apéndice (actualización	2002)
Tomo	V, Trabajo, P.R.	TCC

Tesis Aislada Materia(s): laboral**SEGURO SOCIAL. EL PAGO DE NOVENTA DÍAS DE SUELDO TABULAR, PREVISTO EN LA CLÁUSULA 56 DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, SÓLO ES PROCEDENTE CUANDO EL TRABAJADOR ES SEPARADO DEL SERVICIO.-**

La cláusula 56 del pacto colectivo que rige las relaciones laborales entre el Instituto Mexicano del Seguro Social y el sindicato de sus trabajadores, establece que si un trabajador es separado injustificadamente de su empleo y demanda la reinstalación, el instituto se obliga al pago de noventa días de sueldo tabular vigente a la fecha de la separación, además del cumplimiento del laudo; lo que debe interpretarse en el sentido de que tal beneficio únicamente procede cuando existe separación de la fuente de trabajo, no así cuando el trabajador es desplazado de una plaza de confianza a una de base.

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

Amparo directo 12213/2002.-Rosa Marisela Vargas Gutiérrez.-4 de julio de 2002.-Unanimidad de votos.-Ponente: José Manuel Hernández Saldaña.-Secretario: Agustín de Jesús Ortiz Garzón.

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XVI, septiembre de 2002, página 1447, Tribunales Colegiados de Circuito, tesis I.13o.T.7 L.

Registro No. 922423

Localización:

Novena				Época
Instancia:	Tribunales	Colegiados	de	Circuito
Fuente:	Apéndice	(actualización		2002)
Tomo	V,	Trabajo,	P.R.	TCC
Página:				252
Tesis:				184
Tesis				Aislada
Materia(s): laboral				

SEGURO SOCIAL. PRESTACIONES DE NATURALEZA INDEMNIZATORIA ESTABLECIDAS EN LA FRACCIÓN III DE LA CLÁUSULA 89 DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. SÓLO PROCEDE SU PAGO A FAVOR DE LOS TRABAJADORES EN ACTIVO.-

La cláusula 89, en su fracción III, del Contrato Colectivo de Trabajo que rige las relaciones laborales entre el Instituto Mexicano del Seguro Social y sus trabajadores, dispone que las indemnizaciones se cubrirán "... Cuando el riesgo profesional produzca incapacidad parcial y permanente que permita seguir laborando en la misma categoría o en otra, sin perjuicio de su salario, se pagará al trabajador la indemnización que corresponda conforme a los porcentajes de las tablas de valuación que contiene la Ley Federal del Trabajo, basados en las prestaciones a que alude la fracción I de esta cláusula, en cuya hipótesis se consigna "... una indemnización equivalente al importe de 1095 días del último salario percibido por el trabajador ... y además, 50 días por cada año completo de servicios o parte proporcional correspondiente a las fracciones de año ...". Conforme al carácter extralegal de las prestaciones referidas, corresponderá al trabajador acreditar que se

encuentra en los supuestos del precepto a fin de que le sean otorgadas las prestaciones de naturaleza indemnizatoria; por lo que si para la fecha en que se ejercita la acción correspondiente el demandante no se encuentra trabajando, por una causa que dio lugar a su separación como trabajador en activo, como es el reconocimiento del estado de invalidez, es evidente que no existirá base legal para condenar al Instituto Mexicano del Seguro Social a cubrir la indemnización establecida en la fracción III de la cláusula 89 del pacto laboral, cuenta habida que dicho dispositivo alude a que se pagará la indemnización cuando el riesgo produzca una incapacidad que permita seguir laborando, lo que trae aparejada la idea de que este tipo de acciones se encuentran reservadas a los trabajadores en activo.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 14942/2001.-Instituto Mexicano del Seguro Social.-4 de octubre de 2001.-Unanimidad de votos.-Ponente: Héctor Landa Razo.-Secretario: Juan Antonio Ávila Santacruz.

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XV, febrero de 2002, página 930, Tribunales Colegiados de Circuito, tesis I.2o.T.20 L.

Véase: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XV, enero de 2002, página 1298, tesis I.6o.T.110 L, de rubro: "INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL. PROCEDE EL PAGO DE LAS INDEMNIZACIONES POR INVALIDEZ O RIESGO DE TRABAJO PREVISTAS EN LAS CLÁUSULAS 57 Y 89 DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

DE ESE ORGANISMO, AUN CUANDO EL TRABAJADOR SE ENCUENTRE JUBILADO.".

Registro No. 922440

Localización:

Novena				Época
Instancia:	Tribunales	Colegiados	de	Circuito
Fuente:	Apéndice	(actualización		2002)
Tomo	V,	Trabajo,	P.R.	TCC
Página:				266
Tesis:				201
Tesis				Aislada

Materia(s): laboral

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. EL ARTÍCULO 8o. DE LA LEY RELATIVA NO VIOLA LA GARANTÍA DE SEGURIDAD JURÍDICA CONTENIDA EN LA FRACCIÓN IX DEL APARTADO B DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL, AL EXCLUIR A LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.-

Al prever la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado la exclusión de los trabajadores de confianza de ese régimen en su artículo 8o., no transgrede la garantía de seguridad jurídica contenida en la fracción IX del apartado B del artículo 123 constitucional. Ello, porque de una interpretación armónica y sistemática de las fracciones que conforman dicho apartado, se desprende que si bien la fracción IX establece que los trabajadores al servicio del Estado sólo podrán ser cesados por causa justificada en los términos que fije la ley, que en caso de separación injustificada tendrán derecho a optar por la reinstalación o indemnización correspondiente, previo el

procedimiento legal y que en caso de supresión de plazas tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente, dicha disposición debe entenderse en el contexto integral de las fracciones que conforman el apartado referido, es decir, partiendo de la existencia de trabajadores de base y de confianza, que las fracciones I a XI contemplan los derechos mínimos que deben recibir esos trabajadores derivados del salario, de la seguridad social y del derecho de asociación a cambio de la prestación de sus servicios; de la competencia del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para conocer de los conflictos laborales que puedan ocurrir entre los titulares de las dependencias que conforman los Poderes de la Unión y el Gobierno del Distrito Federal con sus trabajadores, y dentro de los cuales no pueden quedar comprendidos los casos de exclusión que se precisan en las fracciones XII, XIII y XIV, relativas a los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores; los miembros de los cuerpos de seguridad pública, militares, marinos y personal del servicio exterior que se rigen por sus propias leyes; y los trabajadores de confianza, respectivamente. De ahí que si la fracción XIV del apartado B del artículo 123 constitucional precisa que la ley determinará los cargos que serán considerados de confianza y su postulado se refleja en la hipótesis contenida en el artículo 5o. de la ley reglamentaria de dicho apartado, y en su numeral 8o. se excluye del régimen de esa ley a los trabajadores de confianza a que se refiere el artículo 5o., esta disposición no transgrede la garantía de seguridad jurídica establecida en la Constitución.

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

Amparo directo 18433/2002.-Marco Antonio Alvarado Curiel.-18 de octubre de 2002.-Unanimidad de votos.-Ponente: Héctor Landa Razo.- Secretario: Juan Antonio Ávila Santacruz.

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XVI, diciembre de 2002, página 831, Tribunales Colegiados de Circuito, tesis I.13o.T.11 L.

Registro No. 922443

Localización:

Novena				Época
Instancia:	Tribunales	Colegiados	de	Circuito
Fuente:	Apéndice	(actualización		2002)
Tomo	V,	Trabajo,	P.R.	TCC
Página:				268
Tesis:				204
Tesis				Aislada

Materia(s): laboral

TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DE INSTITUCIONES BANCARIAS. LA TASA DE INTERÉS PREFERENCIAL POR CRÉDITOS CONCEDIDOS A ELLOS DEBE SEGUIR VIGENTE, AUN CUANDO SE HAYA ROTO LA RELACIÓN LABORAL, SI ELLO ES IMPUTABLE A LA INSTITUCIÓN.-

Si las tasas de interés pactadas, menores a las que normalmente rigen en el mercado, tuvieron lugar tomando en consideración que la parte deudora es empleada de una institución bancaria, de manera tal que si la misma decide separarse de la institución, antes del vencimiento de los créditos relativos, pudiera tener un trato diferente desventajoso en

cuanto a la causación de intereses, resulta sin embargo, que lo anterior no aplica cuando siendo voluntad del deudor continuar con la relación de trabajo, el patrón decide despedirle injustificadamente y dar por concluido el vínculo contractual, indemnizando al empleado de confianza sin derecho a reinstalación, en cuyo caso la separación no es voluntaria, sino imputable al patrón demandado; consecuentemente, este último debe seguir respetando lo pactado en el aspecto de los intereses como si la parte deudora aún fuera su empleada.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO.

Amparo directo 155/2002.-Adriana Margarita Leyva Lizárraga.-9 de agosto de 2002.-Unanimidad de votos.-Ponente: Hugo Gómez Ávila.-Secretaria: María Guadalupe de Jesús Mejía Pulido.

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XVI, octubre de 2002, página 1467, Tribunales Colegiados de Circuito, tesis III.2o.T.67 L.

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 Parte, Pág. 15.

Si el trabajador demuestra correctamente ante la Junta de que no se comprobó la causa que ameritó la expulsión, alguna violación en el procedimiento, o que le fue aplicada la cláusula estatutaria de exclusión; el laudo dictado por la Junta deberá contener la orden de reinstalación en el trabajo, la que deberá

efectuar inmediatamente el patrón, y la condena a cargo del sindicato responsable al pago de los salarios caídos.

“CLAUSULAS DE EXCLUSION, APLICACIÓN ILEGAL DE LA. Y CONSECUENCIA JURIDICAS.- 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 los requisitos que establece el 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 la 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 Delgado.- 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 interese; algunas veces por haber llevado adecuadamente el proceso, otras, por ejercer sobre la autoridad laboral, las tan conocidas y utilizadas presiones políticas.

Son raros y extrañísimos 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.

Es obligación de la directiva de un sindicato, de acuerdo con el artículo 373 de la Ley Laboral, rendir cuenta detallada y minuciosa a la asamblea por lo menos una vez cada seis meses, del estado financiero que guarda la organización, con el propósito de que los asociados conozcan el estado real y destino de sus cuotas sindicales. Esta obligación no es indispensable, por lo que esta cláusula la incluimos como derecho imperativo.

Otra finalidad que tiene esta fracción en relación con el artículo 373 del ordenamiento laboral, es que exista una vigilancia más o menos constante en el manejo de fondos y administración del patrimonio de la asociación al no transcurrir más que el lapso de seis meses como máximo para la rendición de cuentas, se evita que el supuesto que existiera disposición de fondos de la entidad, se reduciría la cantidad por corto tiempo transcurrido entre la fecha de la rendición de cuentas.

CAPÍTULO CUARTO.
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. Por ello deben determinarse los textos que dejan de ser estatutos, y aclarar los que son nuevos, realizando las transcripciones y explicaciones 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, debido a las 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.

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 el quórum válido.

4.1.- CRITICA Y PROPUESTA DE LAS ASAMBLEAS PARA LOGRAR LA DEMOCRACIA EN LAS MISMAS.

Como ya fue explicado en líneas anteriores, 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.

Sin embargo, la falta de democracia, se observa en agrupaciones laborales no burocráticas; 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.

Será acaso que su conciencia cívica ha llegado a perderse en lo más recóndito de su ser, que su espíritu democrático se ha adormecido y que se han resignado a que otros decidan por ellos.

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 periodo 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. ¿Cómo escapar de estas prisiones? La respuesta está 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.

La sociedad debe 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 la población.

Sólo así podrá garantizarse el respeto a los derechos fundamentales de la persona. No estaría de más recordarle a las autoridades elegidas por voluntad popular que su tarea consiste en defender los intereses de la población, no los de su partido.

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

Es necesaria la democracia sindical, a efecto de que deje de ser una pieza retórica y convertirse en una realidad importante, recordando que la posibilidad de coaligarse en sindicatos es un derecho social, reconocido en la constitución.

El carácter distintivo de nuestra estructura jurídico política, lo proporcionan los derechos sociales, en virtud de que no sólo establecen una relación especial entre gobernantes y gobernados, derivada de las garantías individuales, sino que

determinan las particularidades de la organización y funcionamiento del poder presidencial y de la práctica política del país.

En ellos se concentran los supuestos básicos sobre los cuales descansa la Constitución del 17. En consecuencia, antes de iniciar el estudio de los artículos 3, 27 y 123 donde se encuentran los derechos sociales originales, resulta necesario identificarlos por sus cualidades jurídico políticas y distinguirlos de las garantías individuales.

Los derechos sociales se instituyen a partir del reconocimiento de las desigualdades entre los seres humanos a causa de sus condiciones reales de existencia; protegen no al individuo, sino al integrante de un grupo social identificado por sus intereses comunes, lo cual significa, en última instancia, el reconocimiento de la lucha de clases como realidad social producto de las condiciones económicas; pero a diferencia de las tesis marxistas, los derechos sociales implican la afirmación de la posibilidad de la conciliación de esos intereses de grupo y de clase por la intervención del poder político, que puesto de lado de quienes se encuentran en desventaja y sobre todos los grupos en conflicto, regula y dirige las relaciones sociales, de donde resulta ajeno al Estado de la Revolución el Estado policía, arbitro imparcial asentado en el principio de dejar hacer, dejar pasar.

De estos supuestos los derechos sociales reciben dos de sus notas distintivas:

1.- Determinan la ampliación de las atribuciones del Estado.

2.- Su práctica y defensa dependen de la eficacia del poder político.

Inherente a estas notas distintivas es la concepción de la libertad propia de los derechos sociales, que lejos de darse frente al poder político como afirmación de individualidad, se da en él y por él, como categoría social. En tanto que el liberalismo individualista entiende la libertad anterior e independiente de la organización política, los derechos sociales la identifican como categoría política y en consecuencia, la dirección de su práctica y desarrollo va de la sociedad política a la sociedad civil, no de ésta a aquella como acontece en el liberalismo. La libertad es conforme a los derechos sociales, condición común de existencia y no atributo individual. La libertad comienza y se fundamenta en la vida política; de ahí las atribuciones del Estado para orientar y dirigir la vida social de acuerdo a un proceso histórico que arraiga en la Colonia, se desarrolla con la Independencia, se consolida con la Reforma y culmina con la Revolución, identificada por esta razón con México.

En efecto, el dominio español significa la imposición de un régimen político ajeno a las relaciones sociales de los aztecas, que se traduce con la Independencia en proyecto social sujeto a las corrientes y doctrinas políticas que afirman el derecho de los pueblos a su propia soberanía, y se reafirma en esencia frente al poder eclesiástico por la Reforma de manera equivalente a como los Estados europeos nacientes hubieron de hacerlo siglos antes.

En realidad México emerge como Estado con la Reforma, proceso en el cual se proyecta por primera vez la Nación por construir. Todo el conjunto de relaciones sociales que en el lenguaje puesto de moda integran la sociedad civil de la época cobra sentido, unidad y futuro desde la perspectiva de la organización política. La invasión yanqui y la intervención francesa hacen depender el destino de la nación que nace de la subsistencia política. Los Estados europeos recorrieron el camino en dirección contraria; en ellos el Estado nace de la nación, por eso la nación lo limita y determina. Las tesis del contrato social sintetizan el tránsito de la sociedad civil a la sociedad política y la teoría de la soberanía, no hace sino encarnar el sentimiento nacional que da fundamento a la sociedad política.

En México la Nación deviene proyecto del Estado y éste en la condición esencial de aquella; la Revolución entraña el retorno a esta verdad básica, perdida e ignorada durante el porfiriato, que al sacrificar la consolidación política al desarrollo económico trastoca la obra de la Reforma. La Revolución vuelve a ella y deposita en el Estado que crea, y de nueva cuenta, la tarea de hacer la Nación.

En el Estado de la Revolución convergen, sin fundirse, tradiciones, aspiraciones y concepciones sociales heterogéneas y contrarias cuya existencia depende de la permanencia política proyectada desde la Constitución.

La esencia proyectiva de la Constitución, a la que corresponde los derechos sociales, entra en conflicto necesario con la sociedad civil sobreviviente al porfiriato, que conserva la

tradición liberal desligada de su condición política. Así, en las zonas críticas de las relaciones sociales el proyecto nacional de la Revolución, convertido en derechos sociales, choca con la realidad de la sociedad civil renuente a los cambios a que la Constitución convoca en las determinaciones de la educación, la propiedad y las relaciones entre el capital y el trabajo. Garantías individuales y derechos sociales coexistentes reclaman para sí la potestad de fijar la dirección de las relaciones sociales y por eso, en las decisiones políticas fundamentales se enfrentan. Buena parte de la historia jurídica y política del país consiste en los arreglos hechos por los gobiernos para mantener el proyecto social de la Revolución y al mismo tiempo satisfacer las exigencias de la parte de la sociedad civil que lo niega y rechaza. Las reformas constitucionales expresan con frecuencia creciente las transacciones entre el proyecto y las circunstancias, el sacrificio de éste a la estabilidad política que es su condición, hasta llegar al punto donde la renuncia plena al proyecto niega las posibilidades de la estabilidad política, pues significa el abandono de los derechos sociales. Negado el proyecto, el Estado de la Revolución carece de sentido histórico, probarlo en sus fundamentos constitucionales es posible a partir de los supuestos en que descansan los derechos sociales, los cuales podemos resumir en los siguientes:

- 1.- El reconocimiento de la lucha de clases.

- 2.- El reconocimiento de la posibilidad de conciliación de los intereses de clase.

3.- La intervención necesaria del Estado como árbitro de los conflictos de clase puesto de lado de los trabajadores.

4.- La determinación política de la propiedad originaria.

5.- La intervención del Estado en materia económica.

Todos ellos los encontramos objetivizados como normas, con mayor o menor claridad en los artículos 3, 27 y 123.

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.

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.

Mediante estas cláusulas se retoma a la situación que existió en el último periodo de las corporaciones y que la Ley de Charpelier se propuso eliminar.

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.

En México se tiene 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 sindicalizados”.

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”.¹

En opinión de Euquerio Guerrero, estas cláusulas tanto la admisión como la 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.”²

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

¹ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. Pág. 359.

² GUERRERO L. Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. 20ª. Edición. Editorial Porrúa. México Distrito Federal 1998. Pág. 43.

constitucionalidad de la cláusula de exclusión por separación, esta “ debe ser relegada e inclusive eliminada de la ley”.³

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.

CLAUSULA DE EXCUSION, APLICACIÓN DE LA. Al patrón de la audiencia en que se le comunica la aplicación de la cláusula de o 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 procedimiento 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.

CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN. El patrono no está obligado a cerciorarse de la legalidad del acuerdo de exclusión de un

³ BUEN LOZANO, Néstor de. Derecho del Trabajo. Op. Cit. Pág. 77.

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 Pakmolive Pett, Pág. 2575; Tomo LXXV, Aguirre Luis, Pág. 6545; Tomo LXXVI, Cordelería de San Juan, Pág. 99.

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 validamente 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 Parte, Pág. 15.

Los derechos de preferencia declarados en la exposición de motivo de la ley vigente se lee que:

El derecho mexicano reconoce la legitimad de la cláusula de admisión en 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, afirma 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.⁴

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

No podrá haber cláusulas de ingreso sin presencia de una contrato colectivo de trabajo o un contrato ley.

Por cláusula de ingreso o admisión se entiende el deber jurídico que tiene el patrón, una vez celebrado el contrato

⁴ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. Pág. 362.

colectivo de trabajo y establecida la cláusula, de admitir exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante.

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 empresa o establecimientos.

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 los trabajadores y patronos, y se pretende con ella darle fuerza a la asociación profesional de los trabajadores frente al patrón.

La cláusula de exclusión o separación debe su existencia lo mismo que la cláusula de admisión al contrato colectivo de trabajo o 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 contrato ley y establecida la cláusula, de separar del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato.

La cláusula de exclusión constituye una obligación para el patrón por cuanto a su establecimiento se refiere, pero una vez establecida, sí es obligatorio su cumplimiento y aplicación.

Las opiniones al respecto están divididas, por una parte se dice que atenta contra el principio de libre sindicalización y por 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.

Del artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo, se desprende que el objeto de la cláusula de exclusión es mantener la unidad y cohesión del sindicato frente al patrón, sin embargo, se considera que la cláusula de exclusión ataca al principio de 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 se contrapone a lo dispuesto por el numeral 358 del mismo ordenamiento que en forma tajante ordena que a nadie se puede obligar o no 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 surtirán efectos.

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 exteriorizan los máximos intérpretes de la legislación laboral.

El artículo 395 de la legislación laboral en el se observa 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” más no dice “debe establecerse o se establecerá”. Entonces las partes no deberán oponerse a la aplicación de algo que ellas mismas aprobaron.

4.4.- TIEMPO DE DURACIÓN DE LAS DIRECTIVAS SINDICALES Y DE SU REELECCIÓN.

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, quizás para estar acorde con la duración de nuestro Poder Ejecutivo 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 autorizarán expresamente la reelección, lo que no ofrecería mayores problemas. Por último, tendríamos el caso de que los estatutos fueran omisos al particular, es decir, que ni permitieran ni prohíban 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.

Una reelección sin orden o justificación es peligrosa para el sindicato. A continuación, una reseña de aspectos que nos hablan de la falta de democracia en los sindicatos mexicanos.

Santos Azuela en este aspecto, nos explica:

“El 1º. de diciembre de 1964 asumió la Presidencia Gustavo Díaz Ordaz y adoptó una política de apoyo al desarrollo y estabilidad convencionales, respaldada en la más absoluta intransigencia hacia los cuadros opositores. Desde un principio apuntó su intención de agrupar verticalmente al sindicalismo patrio y con energía escarmentadora, reprimió todo brote de reacción obrera. Así, sofocó diversos movimientos sindicales como el de los médicos y el de los pilotos aviadores.

Respecto al conflicto médico que duró casi un año (26 de noviembre de 1964 a 26 de octubre de 1965), se utilizó la

medida, hoy ya casi institucionalizada, de sustituir a los trabajadores por cuerpos de esquirolas; en aquel entonces, a los doctores y residentes huelguistas, por médicos militares”.⁵

El gobierno enfrentó este movimiento, apunta Bouzas Ortiz, haciendo uso del chantaje; mediante amenazas como el reemplazamiento de los paristas, y a través de la reunión de firmas individuales que implicaron toda suerte de renunciadas, de actos de sumisión hacia el sistema. Ningún argumento podía violentar el juicio del Presidente y cualquier oposición se combatía de manera intransigente. Con su carácter de amiba, la *CTM* se adoptó a las circunstancias, siempre estimulada a través de canonjías.

La situación hizo crisis, cuando ante la inminencia de las Olimpiadas, pero también coincidente con un movimiento universal, estalló en la capital el conflicto estudiantil de 1968.

La intolerancia del régimen y la crisis que apuntaba graves desajustes económicos, hicieron incontrolable el cierre de las compuertas y estallaron el conflicto. La opinión pública se cimbró con la energía del gobierno que logró conjurar el movimiento, después de nutridas marchas y simbólicas manifestaciones públicas, con la masacre del 2 de octubre de 1968, en Tlatelolco, se volvió a aducir que fue una medida necesaria para preservar el orden y mantener nuestra imagen frente al boicot exterior de la Olimpiada, miles de inocentes, sin discriminar ancianos, mujeres, ni infantes, fueron víctimas del genocidio.⁶

⁵ ÍBIDEM. Págs. 72 y 73.

⁶ BOUZAS ORTIZ, Alfonso. Op. Cit. Pág. 191.

El mismo Santos Azuela nos relata:

“Como premio a la abstención de las centrales obreras, que no se comprometieron con el movimiento estudiantil, Díaz Ordaz hizo expedir lo que se festinó como una Nueva Ley Federal del Trabajo, el 1º. de mayo de 1970. Se trató, en realidad, de una adaptación, con algunas adiciones, de la legislación laboral del 31, que nada aportó entonces, al régimen procesal de: los conflictos de trabajo. Dentro de la misma tónica, la Ley sería retocada en 1980, afectando seriamente los derechos colectivos del trabajo. Debemos de señalar que frente a las duras derrotas anteriores, el movimiento sindical se desarticuló, girando en torno a la acción y consignas del charrismo.

“Para conseguir la neutralización del movimiento obrero en los sucesos del 68, influyó notablemente la creación del Congreso del Trabajo, organización cupular de tipo corporativo, que agrupa verticalmente, a los principales sindicatos bajo el patrocinio y control del Estado y que fue fundada, por orden del Presidente, el 19 de febrero de 1966. Integró y a la fecha continúa afiliado a la CTM, la CROM y la FSTSE, amén de los más importantes sindicatos nacionales. Se incorporaron a sus cuadros, desde su creación, el BUO, que ahí se disolvió y la CNT. Con el juego decisivo de la CTM en su destino, el CT colma las consignas del Estado, vinculadas, muy frecuentemente, con las de las organizaciones burocráticas. De esta suerte, con numerosos registros de membrete, ostenta ser la agrupación sindical más importante en el ámbito nacional.

“Luis Echeverría arriba a la Presidencia, pese al malestar de Díaz Ordaz (quien durante la campaña se sintió traicionado),

el 1º. de diciembre de 1970 y parece iniciar un programa de gobierno con más apertura y diálogo para el movimiento obrero. Falaz y egocentrista, siempre apoyado en programas populistas, abren de alguna manera las compuertas al sindicalismo, que a través de diversas corrientes democráticas o independientes, reacciona por sus reivindicaciones tanto económicas como políticas frente a una profunda crisis. La mentira de varios sexenios, que hicieron pensar en un repunte económico y una estabilidad sostenida, muy pronto se derrumbó ante graves devaluaciones monetarias, acompañadas de inflación y recesión. En este contexto surgió el Frente Auténtico del Trabajo, alternando con otros intentos de autonomía sindical en la estrategia y en la organización. Hacia 1973-1974, influyó de manera notable, en la concientización y movilizaciones de la industria eléctrica, automotriz y metal-mecánica. Su injerencia fue determinante en movimientos sonados como el de CINSA, CIFUNSA y SPICER.

Siempre dentro de esta línea, con todos sus arrebatos, descolló Unidad Obrera Independiente, junto al Frente Nacional de Acción Popular, Intersindical del Valle de México y el Frente Sindical Independiente”.⁷

Según Alfonso Bouzas Ortiz, en el sector electricista, la apertura de acción permitió la democratización de sus cuadros, dando lugar a la aparición de la Tendencia Democrática, que con Rafael Galván promovió, no tan solo, las reivindicaciones del sector sino que influyó, notablemente, en otros sectores del trabajo. Tal es el caso de los trabajadores de la UNAM que de facto, formaron su sindicato. Así, fueron formándose

⁷ SANTOS AZUELA, Héctor. Op. Cit. Págs. 74 y 75.

organizaciones obreras importantes como STUNAM, SUTIN, SICARSA, SIDENA y SPICER. Los movimientos de presión se extendieron, dentro de esta línea, a sectores relevantes como el de la Minería, Petróleos, Mexicanos, Teléfonos, Bancarios, Magisterio y la Industria Automotriz. Desde esta época Alfonso Bouzas Ortiz anticipaba que la tendencia a la aceleración del proceso de concentración y centralización de la producción, el capital y el ingreso, como resultado de la absorción de pequeñas y medianas empresas por parte del capital monopolista y de la política estatal beneficiaba, fundamentalmente, a la oligarquía y a los consorcios monopólicos.

A partir de la masacre estudiantil del 10 de junio de 1971, el gobierno echeverrista dejó ver su política contradictoria de estimular, controlar y después desconocer y reprimir a las agrupaciones obreras. Al final de su sexenio el hostigamiento y el propósito de aniquilar las acciones sindicales son reiteradas y a fondo, de tal suerte que en 1976, decae de alguna manera, el avance del sindicalismo independiente.

Tras de la debacle echeverrista y la presión internacional para la seguridad del pago de la deuda exterior y los nuevos acuerdos de su negociación con el gobierno de López Portillo, las expectativas de la vida sindical vuelven a tornarse inciertas.

El descubrimiento de nuevos mantos petroleros abren al régimen entrante nuevas esperanzas para repuntar económicamente y no se duda, un momento, en diseñar un programa de fomento industrial inspirado en los grandes monopolios y la asociación con las compañías trasnacionales.

La crisis no superada y la incertidumbre provocada por un nuevo régimen particularmente nepotista y demagogo, enervan al sector obrero que vuelve a movilizarse a través de las organizaciones democráticas e independientes. El burocratismo sindical frente a la pérdida de credibilidad y la presión de sus agrupaciones laceradas por la carestía y el desempleo, se ve forzado a adoptar una posición de flexibilidad y mayor compromiso con las causas sociales. Con oportunismo manifiesto, CTM asume una postura de "avanzada", sólo reformista para muchos, orientada a la defensa de las reivindicaciones económicas de sus trabajadores, por lo que hace a los salarios y a la permanencia en el empleo.⁸

El mismo autor explica que adopta consignas antiimperialistas y dentro de su nacionalismo utilitario, despotrica contra las empresas. Con muy buen cuidado de no rebasar la barrera de lo conveniente para las necesidades del sistema y con el afán de cobrar notoriedad y hasta consideración por parte del gobierno, llega a buscar conciliarse con algunas organizaciones democráticas. Todo inmerso en la parafernalia de la demagogia revolucionaria que surgió en los años 20.

Entre tanto, a sangre y fuego, aprovechando con habilidad las coyunturas, el Sindicato Único de Trabajadores de la Industria Nuclear (SUTIN), en la mística de la insurgencia obrera, presenta importantes plataformas de reivindicación económica y política y consigue en gran medida, frenar las pretensiones transnacionalistas por explotar el uranio. La energía de sus luchas sindicales fue muy señalada en 1977 y

⁸ BOUZAS ORTIZ, Alfonso. Op. Cit. Págs. 193 a 195.

1978. De otra parte, con sus estrategias turbias de protesta contra la injusticia, y contubernio de esencia, para controlar y someter al sindicalismo independiente, la CTM comienza a convulsionarse, víctima del desprestigio y los juegos de intereses, que ahora desde la cúpula, pretenden debilitarla. El gobierno instaura, entonces, una política de topes salariales a las contrataciones colectivas que enardece los ánimos y provoca acciones de resistencia. El derroche y las malversaciones de los fondos y recursos del Estado, amén de una corrupta gestión policíaca, agudizan la crisis, como nunca, pero también incentivan las luchas obreras.

El Sindicato de Trabajadores de la Educación (SNTE) articula un movimiento en el ámbito nacional, para enfrentar el deterioro salarial de los maestros y los estragos de una inflación galopante. Se crea así, en 1979 la Coordinadora Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE) y se abre la lucha en el sector, por la democracia sindical, la reivindicación económica y la integración política.

La inconformidad y el hambre, amén de la inseguridad y la indignación obreras generan diversificados movimientos en las principales ramas de la industria y la vida del trabajo. Se desatan así, numerosas manifestaciones, marchas de protesta y huelgas entre los trabajadores minero metalúrgicos y después con los electricistas, petroleros y ferrocarrileros. Siguieron los movimientos en la industria automotriz, hulera, textil y refresquera que remata con la Cooperativa d Pascual. Vinieron más adelante, los movimientos sindicales universitarios, ya articulados en el ámbito nacional por el Sindicato Único de Trabajadores Universitarios (SUNTU) en las Universidades

Públicas, y el de los telefonistas. En 1982, a partir del decreto de López Portillo que estatizó la Banca en el país, se desencadenó la euforia sindical por las organizaciones profesionales en las Instituciones de Crédito que al final vino a ser manipulada por el propio gobierno, quien incorporó al sector al trabajo burocrático y desde la plataforma del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje otorgó el registro de los sindicatos a grupos y dirigentes de su conveniencia. Fue pues una burla para los trabajadores bancarios su aparente reivindicación y reconocimiento de derechos colectivos que determinó, tan sólo, su burocratización. El régimen concluyó su gestión precipitando al país en la ruina económica, aumentando enormemente el endeudamiento público, proliferando los monopolios y decretando severos aumentos los precios de los hidrocarburos. La debacle se precipitó, y con ello la miseria obrera, con una política de recesión y cuadros inflacionarios que desquebrajaron la moneda con sucesivas devaluaciones.⁹

Según Héctor Santos Azuela, arribó entonces, con una política de austeridad y replanteamiento económico Miguel de la Madrid, dispuesto a adoptar todas las medidas necesarias para remediar el desastre financiero. A su entrada enfrentó el desafío de la CTM y del sindicalismo burocrático, que buscaba recobrar su presencia, siempre vinculada al compromiso de vulnerar la democracia sindical y mantener el control.

El gobierno reaccionó con energía y abanderó un movimiento de modernización del país, ajustado al modelo europeo de la reconversión industrial. Se festinó una política, por demás inoperante, de renovación moral y bajo el pretexto de

⁹ ÍBIDEM. Págs. 195 a 197.

imponer el orden y salvar a la Nación, abierta o veladamente, se inició la represión. Pronto se alineó a la CTM, ya bastante disminuida, que siempre avaló las medidas del gobierno. Como era de suponerse, se institucionalizó la práctica de los topes salariales y se manipuló, desde la cúpula, el destino de las contrataciones colectivas de trabajo.

Para reafirmar la estructura vertical del sindicalismo oficializado, se dio juego al Congreso del Trabajo, que para conciliar intereses, se ha movido siempre, al tenor de las consignas de la CTM. Así, en una actuación grotesca que denunciaba, por una parte la injusticia de las condiciones de vida y de trabajo, y que incluso reclamaba una reorientación de la política social y económica vigente, por otro lado avalaba todas las medidas del gobierno. Consiguió curules en las Cámaras Legislativas Federales y allí improvisó un foro para su protagonismo, por demás falaz y estéril. La represión sindical en aras de la modernización, se asumió como una medida heroica y con la justicia de consiga y la presión policíaca, se avanzó hacia el corporativismo. De esta suerte se firmó el Primer Pacto de Solidaridad Económica que dirigido por el Presidente de la República, concertaría a las principales organizaciones obreras y patronales, incluyéndose también, a las rurales. Tal medida no contuvo la inflación, ni solucionó el problema del decrecimiento salarial y el desempleo.

Instaurado en el poder, el régimen que siguió asumió una política de reconversión y progreso industrial, que al igual que gobierno precedente, creó un sistema de control más rígido sobre el movimiento obrero.

Dentro de una línea dura, gobierno reprimirá, desde un principio, importantes cuerpos del sindicalismo burocrático como la directiva de Joaquín Hernández Galicia, La Quina, en Petróleos Mexicanos, Venus Rey, en el sector de los Músicos y Carlos Jongitud Barrios en el Sindicato Nacional del Magisterio. Con la fuerza material, apoyado en una campaña enorme de prensa, el sistema impuso, no sólo las nuevas directivas sindicales, sino los objetivos y el rumbo de las agrupaciones profesionales. Muy de acuerdo con la tónica fascista de los Acuerdos de Cúpula y la Concertación Social, reprodujo los pactos tripartitos del lamadridismo con la denominación de Pacto de estabilidad y crecimiento Económico, controlados verticalmente por el Poder Ejecutivo, con la participación formal de las representaciones patronal, obrera y campesina.¹⁰

4.5.- ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN EN LOS SINDICATOS.

El vocablo discriminación, en algunas de sus connotaciones significa diferenciar excluir, distanciar, por motivos relativos a determinadas características personales de algún individuo o de un grupo social, con la intención de impedir y restringir los accesos a las posibilidades, beneficios y ventajas ofrecidas a otros miembros de la sociedad.

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

¹⁰ SANTOS AZUELA, Héctor. Op. Cit. Págs. 79 y 80.

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 por 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, 11 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 mencionados prevalece en la legislación del trabajo vigente en nuestro país, lo cual puede observarse en el artículo 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.

Es 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.

A las responsabilidades familiares se deben muchas discriminaciones contra la mujer. En algunos lugares se piensa que las mujeres deben quedarse encasa 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.

El sexo. Estas distinciones que se refieren a la sexualidad de los individuos son las que 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.

En cuanto al “hostigamiento sexual”, los insultos así como observaciones, bromas, instituciones 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 ésta por encima de las “mutables imposiciones de los gobernantes y legisladores humanos.

Cuando en un mismo país coexisten comunidades 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 del 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 prestarse 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 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 desmorecidas por el origen social de la persona.

Opinión pública. 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 invalidas; 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 lugar 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 comportamientos 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

empleados 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 excluidos arbitrariamente muchas personas activas y productivas con gran experiencia en determinados oficios 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.

4.6.- 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. Es prohibición se suprimió legislativamente. Tampoco existe en la 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.

En otra ley, no hay norma expresa que prohíba la intervención de los sindicatos en la vida política. En el actual Código Federal laboral, no existe tal prohibición.

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 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 a la 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 causes 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 ponerse a ellos. Pienso que debe participar activamente en los mismos. No admitimos, sin embargo, que este 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 en 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.”¹¹

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 a la 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

¹¹ BUEN LOZANO, Néstor de. Derecho del Trabajo. Op. Cit. Pág. 80.

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 ”.¹²

4.7.- EL CONVENIO 98 DE LA O.I.T.

Este Convenio trata sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, desde el año de 1949

Convenio relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva,

(Nota: Fecha de entrada en vigor: 18:07: 1951.)
Lugar: Ginebra Suiza

Fecha de adopción:

01:07:1949

Sesión de la Conferencia: 32

Sujeto: Libertad sindical, negociación colectiva y relaciones laborales

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo,

¹² ÍBIDEM. Pág. 82.

y congregada en dicha ciudad el 8 junio 1949 en su trigésima segunda reunión:

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha primero de julio de mil novecientos cuarenta y nueve, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949:

Artículo 1

1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.

2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:

a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato;

b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en

actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

Artículo 2

1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración.

2. Se consideran actos de injerencia, en el sentido del presente artículo, principalmente, las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores.

Artículo 3

Deberán crearse organismos adecuados a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para garantizar el respeto al derecho de sindicación definido en los artículos precedentes.

Artículo 4

Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y

fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.

Artículo 5

1. La legislación nacional deberá determinar el alcance de las garantías previstas en el presente Convenio en lo que se refiere a su aplicación a las fuerzas armadas y a la policía.

2. De acuerdo con los principios establecidos en el párrafo 8 del artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, la ratificación de este Convenio por un Miembro no podrá considerarse que menoscaba en modo alguno las leyes, sentencias, costumbres o acuerdos ya existentes, que concedan a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía las garantías prescritas en este Convenio.

Artículo 6

El presente Convenio no trata de la situación de los funcionarios públicos en la administración del Estado y no deberá interpretarse, en modo alguno, en menoscabo de sus derechos o de su estatuto.

Artículo 7

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 8

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 9

1. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de acuerdo con el párrafo 2 del artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, deberán indicar:

a) los territorios respecto de los cuales el Miembro interesado se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas sin modificaciones;

b) los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas con modificaciones, junto con los detalles de dichas modificaciones;

c) los territorios respecto de los cuales es inaplicable el Convenio y los motivos por los cuales es inaplicable;

d) los territorios respecto de los cuales reserva su decisión en espera de un examen más detenido de su situación.

2. Las obligaciones a que se refieren los apartados a) y b) del párrafo 1 de este artículo se considerarán parte integrante de la ratificación y producirán sus mismos efectos.

3. Todo Miembro podrá renunciar, total o parcialmente, por medio de una nueva declaración, a cualquier reserva formulada en su primera declaración en virtud de los apartados b), c) o d) del párrafo 1 de este artículo.

4. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 11, todo Miembro podrá comunicar al Director General una declaración por la que modifique, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indique la situación en territorios determinados.

Artículo 10

1. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de conformidad con los párrafos 4 y 5 del artículo 35 de la Constitución de la

Organización Internacional del Trabajo, deberán indicar si las disposiciones del Convenio serán aplicadas en el territorio interesado con modificaciones o sin ellas; cuando la declaración indique que las disposiciones del Convenio serán aplicadas con modificaciones, deberá especificar en qué consisten dichas modificaciones.

2. El Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán renunciar, total o parcialmente, por medio de una declaración ulterior, al derecho a invocar una modificación indicada en cualquier otra declaración anterior.

3. Durante los períodos en que este Convenio puede ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 11, el Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán comunicar al Director General una declaración por la que modifiquen, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indiquen la situación en lo que se refiere a la aplicación del Convenio.

Artículo 11

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 12

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 13

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 14

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación del Convenio y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 15

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 11, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para las Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

4.9.- DEMOCRACIA SINDICAL Y DICTADURA SINDICAL.

Dictadura, sistema de gobierno cuya primera definición fue dada por el filósofo griego Aristóteles, que la calificó como una de las formas puras de gobierno, junto con la monarquía y la aristocracia, en oposición a la impura demagogia.

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 teoría marxista-leninista se habla de dictadura del proletariado para referirse a la forma de gobierno que la clase trabajadora implantaría una vez derrocado el sistema capitalista como fase previa al advenimiento de la sociedad comunista, para consolidar y desarrollar el proceso revolucionario socialista.

En nuestro país, por supuesto que existe Dictadura Sindical y no Democracia, en virtud de que es casi imposible que algún trabajador sin tener personajes de la política nacional que lo apoyen, llegue a dirigir a sus compañeros como líder sindical.

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.

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 sus miembros, primordialmente en lo que al trabajo se refiere.

QUINTA.- Los estatutos y la orden del día son generalmente 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 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 consiguiente, este le requiere a aquél la observación necesaria de ciertos derechos mismos que deberán estar contenidos en los estatutos de la asociación.

SÉPTIMA.- El artículo 395 de 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, ya que el artículo en cuestión dispone claramente que "se podrá establecer" más no dice "debe establecerse o se establecerá".

OCTAVA.- Las cláusulas tanto de admisión como la 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.

NOVENA.- 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.

DÉCIMA.- 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.

BIBLIOGRAFÍA.

BAHENA, Guillermina. La Confederación General de Trabajadores. Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales. Número 83. Enero-Marzo 1976.

BAILÓN VALDOVINOS, Rosalío. Legislación Laboral. 2ª. Edición. Editorial Limusa. México Distrito Federal 2004.

BASURTO, Jorge. La Huelga de Cananea. Fondo de Cultura Económica. México Distrito Federal 1998.

BOUZAS ORTIZ, Alfonso. El Movimiento Obrero Mexicano. Editorial Nuestro Tiempo. México Distrito Federal 1978.

BUEN LOZANO, Néstor de. Derecho del Trabajo. Tomo I. Editorial Porrúa. México Distrito Federal 1989.

BURGOA ORIHUELA, Ignacio. Derecho Constitucional Mexicano. 3ª. Edición. Editorial Porrúa. México Distrito Federal 1979.

CABANELLAS TORRES, Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental. Editorial Heliasta. Buenos Aires Argentina 1988.

CASTOREÑA, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. Editorial Porrúa. México Distrito Federal 1977.

DÁVALOS MORALES, José. Derecho Colectivo y Procesal del Trabajo. 3ª. Edición. Editorial Porrúa. México Distrito Federal 2003.

DE LA CUEVA, Mario. El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. 6ª. Edición. Editorial Porrúa. México Distrito Federal 1998.

DELGADO MOYA, Rubén. Antología del Derecho Colectivo del Trabajo. Editorial Sista. México Distrito Federal 1989.

GARCÍA OVIEDO, Carlos. Derecho Social. Editorial Ediar. Buenos Aires Argentina 1976.

GARRIDO RAMÓN, Alena. Derecho Individual del Trabajo. Oxford University Press. México Distrito Federal 1999.

GAXIOLA Y MORAILA, Federico Jorge. Diccionario Jurídico Mexicano. 8ª Edición. Tomo D-H. Editorial Porrúa UNAM. México Distrito Federal 1995.

GONZÁLEZ RAMÍREZ, Manuel. Los obreros en México. Ediciones del Magisterio. México Distrito Federal 1976.

GRANIZO, Martín y otro. Derecho Social. Editorial Reus. Madrid España 1950.

GUERRERO L. Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. 20ª. Edición. Editorial Porrúa. México Distrito Federal 1998.

GUTIÉRREZ VILLANUEVA, Reynold. La constitución de los sindicatos y su personalidad jurídica. Editorial Porrúa. México Distrito Federal 1990.

LEMUS RAYA, Patricia. Derecho del Trabajo. Editorial Trillas. México Distrito Federal 2000.

MENDIETA y NÚÑEZ, Lucio. Derecho Social. 3ª. Edición. Editorial Porrúa. México Distrito Federal 1980.

RADBRUCH, Gustavo. Filosofía del Derecho. Editorial Revista de Derecho Privado. Madrid España Madrid España 1987.

RAMOS ÁLVAREZ, Óscar Gabriel. Sindicatos, Federaciones y Confederaciones. Editorial Trillas. México Distrito Federal 1991.

SANTOS AZUELA, Héctor. Derecho colectivo del Trabajo. 2ª. Edición. Editorial Porrúa. México Distrito Federal 1997.

LEGISLACIÓN.

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO.