



**FACULTAD DE DERECHO  
U N A M**

---

---

**SEMINARIO DE DERECHO CIVIL**

**“RESPONSABILIDAD OBJETIVA DE LOS  
SINDICATOS DURANTE EL DESARROLLO DE UNA  
HUELGA O DE MOVILIZACIONES”**

**T E S I S**

**QUE PARA OPTAR POR EL TÍTULO DE:  
LICENCIADO EN DERECHO**

**PRESENTA:  
CUAUHTÉMOC PLASCENCIA ALBITER**

**DIRECTOR DE TESIS:  
MTRO. JOSÉ ALEJANDRO SANTIAGO JIMÉNEZ**

**Ciudad Universitaria, D.F.**

**2006**



Universidad Nacional  
Autónoma de México



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

**RESPONSABILIDAD OBJETIVA DE LOS SINDICATOS DURANTE EL  
DESARROLLO DE UNA HUELGA O DE MOVILIZACIONES.**

**ÍNDICE**

	<b>Página</b>
<b>Introducción.</b>	<b>I</b>

**CAPÍTULO 1**

**ASPECTOS GENERALES DEL SINDICATO.**

<b>1.1. Acepción etimológica del sindicato.</b>	<b>1</b>
<b>1.2. Definiciones doctrinales de Sindicato.</b>	<b>2</b>
<b>1.3. Definiciones legales extranjeras.</b>	<b>4</b>
<b>1.4. Antecedentes nacionales.</b>	<b>5</b>
<b>1.5. Análisis del precepto legal del Sindicato.</b>	<b>7</b>
<b>1.6. Principios comunes a todas las corrientes sindicales.</b>	<b>8</b>

**CAPÍTULO 2**

**EI SINDICALISMO OBRERO Y EL DERECHO A HUELGA.**

<b>2.1. La libertad sindical.</b>	<b>11</b>
<b>2.1.1. Concepto de libertad sindical.</b>	<b>15</b>
<b>2.2. Derecho de la sindicalización y libertad de filiación sindical.</b>	<b>16</b>
<b>2.2.1. Autonomía sindical.</b>	<b>18</b>
<b>2.2.1.1. Autonomía y soberanía.</b>	<b>21</b>
<b>2.2.1.2. Autonomía sindical frente al Estado.</b>	<b>22</b>
<b>2.2.1.3. Autonomía sindical frente al empresario.</b>	<b>24</b>
<b>2.2.1.4. Autonomía sindical frente a otros grupos sindicales.</b>	<b>28</b>

	<b>Página</b>
<b>2.3. El derecho de afiliación sindical.</b>	<b>29</b>
<b>2.3.1. Derechos individuales en el sindicalismo.</b>	<b>29</b>
<b>2.3.1.1. Libertad positiva.</b>	<b>31</b>
<b>2.3.1.2. Libertad negativa.</b>	<b>33</b>
<b>2.4. La huelga. Un fenómeno social.</b>	<b>34</b>

## **CAPÍTULO 3**

### **LA RESPONSABILIDAD CIVIL**

<b>3.1. La responsabilidad civil. Concepto.</b>	<b>37</b>
<b>3.2. Elementos de la responsabilidad civil.</b>	<b>38</b>
<b>3.2.1. La comisión de un daño.</b>	<b>38</b>
<b>3.2.2. La culpa.</b>	<b>40</b>
<b>3.2.3. Relación causa-efecto entre el hecho y el daño.</b>	<b>42</b>
<b>3.3. Clases de responsabilidad.</b>	<b>43</b>
<b>3.3.1. Responsabilidad subjetiva o directa.</b>	<b>44</b>
<b>3.3.2. Responsabilidad objetiva o riesgo creado.</b>	<b>45</b>
<b>3.3.3. Responsabilidad contractual.</b>	<b>46</b>
<b>3.3.4. La responsabilidad extra contractual.</b>	<b>48</b>
<b>3.4. La indemnización de la responsabilidad civil.</b>	<b>50</b>
<b>3.4.1. La indemnización compensatoria.</b>	<b>50</b>
<b>3.4.2. La indemnización moratoria.</b>	<b>51</b>
<b>3.5. Causas de irresponsabilidad.</b>	<b>52</b>

## **CAPÍTULO 4**

### **LA RESPONSABILIDAD CIVIL DE LOS LÍDERES SINDICALES**

	<b>Página</b>
<b>4.1. Fundamentos de la asociación profesional.</b>	<b>57</b>
<b>4.2. Fines de la asociación profesional.</b>	<b>59</b>
<b>4.3. El paradigma asociación sindical, asociación civil y sindicato.</b>	<b>60</b>
<b>4.3.1. La confianza como símbolo de responsabilidad ante los agremiados.</b>	<b>62</b>
<b>4.3.2. La argumentación jurídica e ideológica, como forma de defensa ante los intereses de los agremiados.</b>	<b>67</b>
<b>4.3.3. La interpretación jurídica, como parte fundamental de los argumentos.</b>	<b>71</b>
<b>4.4. Los nuevos retos del sindicalismo mexicano. La responsabilidad civil ante sus agremiados.</b>	<b>74</b>
<b>Conclusiones.</b>	<b>104</b>
<b>Bibliografía.</b>	<b>107</b>

## INTRODUCCIÓN

Conforme fue apareciendo el hombre en el mundo, tuvo la imperiosa necesidad de aprender a trabajar en equipos. Queremos pensar que quizá este fue su primer reto, sobre todo si analizamos que su primer equipo con el que tuvo que contar fue con su propia familia. Este hecho tan no fue fácil, que la historia nos señala que éste tardó muchos siglos en formar las primeras civilizaciones. Para llegar a tan alto logro social, tuvo que producir sus propias normas de conducta, con el fin de justificar sus trabajos, sus ceremonias y sus sacrificios. Pero mucho antes de cumplir y hacer cumplir dichas normas, lo primero que tuvo que aprender, socialmente dicho, es el hacerse responsable, y pedir a sus compañeros de aventuras que también se comprometieran a hacerse responsables.

La responsabilidad propiamente dicha, es un palabra tan sencilla pero tan difícil de hacerse cumplir, que el derecho mismo sigue en búsqueda de que el hombre contemporáneo, con todo y su desarrollo tecnológico, aprenda a ser responsable de sus actos. Lo que nos queda claro es que el hombre ha aprendido a desarrollar esa otra palabra llamada conveniencia, ya que si de derechos se trata, es el primero en exigirlos, pero si se le exige que cumpla con sus obligaciones, derivado de una serie de responsabilidades, es el primero en desarrollar todos sus conocimientos y experiencias para tratar de esquivarlas, y por tanto no hacerlas cumplir, para lo cual, inclusive, utiliza perfectamente al derecho y sus lagunas sociales y legales, para lograr sus objetivos.

En el presenta trabajo, analizamos de manera específica, la labor sindical en el México del Siglo XXI, y su falta de responsabilidad civil ante sus diversos gremios. De ahí la necesidad de partir de conceptos esenciales tanto del Derecho Civil como del Derecho Laboral, para formar un paradigma concreto de dicho análisis. Es decir, tan no quisimos abusar del Derecho Laboral, que sólo se expusieron los

conceptos básicos de esta especialidad, como lo es sindicato y huelga, los cuales fueron tratados en las primeras treinta y seis páginas del presente trabajo. En las siguientes sesenta y seis páginas tratamos de exponer no sólo los conceptos de responsabilidad civil y objetiva, sino también quisimos exponer la falta de responsabilidad civil con la que los líderes sindicales han defraudado económica y moralmente a sus agremiados, quienes en un primer momento, confiaron en aquellos, sólo para defraudarlos, ignorarlos y abusar de la confianza otorgada.

Mucho se ha cuestionado sobre la falta de responsabilidad de los líderes sindicales, pero poco o nada se ha hecho al respecto. Por una parte, el Gobierno Federal ha hecho caso omiso a las organizaciones sindicales, lo que les ha representado una apatía al gremio sindical e inclusive una anarquía sindical, olvidando así que el sindicato es uno de los grandes logros sociales de nuestra Constitución Política vigente. Que antes de su existencia, los dueños de los medios de producción, pisoteaban literalmente a la clase obrera mexicana, pagando salarios de miseria, sin prestaciones sociales, y sin derecho a Huelga.

También se ha dicho que han sido los propios líderes sindicales los que se han encargado de que el mexicano ya no crea en esta figura social, que en su momento costó muchas vidas. Lo cierto es que, como todo, existen líderes comprometidos con sus gremios, y también los hay corruptos, que sólo llegan al puesto para incrementar su patrimonio, y el de su séquito. Pero ante esta situación, consideramos que la única posibilidad que tienen los sindicatos para subsistir en el presente siglo y no sean borrados de la historia, es que éstos se comprometan realmente con sus agremiados, y que se responsabilicen de sus actuaciones, a través de la rendición de cuentas, hecho que a la fecha sólo muy pocos sindicatos han realizado, ya que la mayoría tiene miedo de enfrentar su realidad, pero lo que no saben, es que el pueblo mexicano ya despertó a la democracia social, y hoy exige cuentas claras de sus aportaciones, no sólo al sindicalismo, sino también a sus gobiernos.

Hoy observamos con alegría y entusiasmo, que gracias a ese despertar a la vida democrática, el país ha mejorado poco a poco, aunque el camino es largo, no se pueden perder las esperanzas, ni mucho menos los logros que han forjado a esta nación de hombres y mujeres trabajadores por un México consolidado e institucional. Si en este momento surgiera la apatía, simplemente nos esperaríamos un retroceso marcado por la historia, razón misma por la que debemos buscar nuevas esperanzas y consolidaciones para mejorar al país de nuestros ancestros.

## RESPONSABILIDAD OBJETIVA DE LOS SINDICATOS DURANTE EL DESARROLLO DE UNA HUELGA O DE MOVILIZACIONES.

### CAPÍTULO 1 ASPECTOS GENERALES DEL SINDICATO.

#### 1.1 ACEPCIÓN ETIMOLÓGICA DEL SINDICATO.

De acuerdo al diccionario Compendio de Etimologías Grecolatinas del Español, conceptúa al Sindicato como:

**“Λίχαιος, α, ον: justo. Laodicea (Λαοδίχη; de λαος, pueblo): justicia del pueblo. Nombre de ciudad.- Sindicato (σύν, con): asociación para la defensa común de los intereses de los miembros que la componen.”<sup>1</sup>**

De manera más breve, pero no deja de ser ilustrativa, el Diccionario Etimológico Griego-Latín del Español, califica al Sindicato de la siguiente manera:

**“Sindicato σύν, con y δίκη, justicia: asociación para la defensa de intereses laborales, económicos, políticos.”<sup>2</sup>**

El maestro Néstor de Buen Lozano, afirma que “la palabra Sindicato, ha sido tomada del francés, encuentra evidentes antecedentes en Grecia y Roma. De acuerdo a García Abellán deriva del griego *sundiké* y significa “justicia comunitaria” o bien “idea de administración y atención de una comunidad”.

En un texto de Gayo, en el Digesto (D.L.3.T.4.1) encontramos alguna referencia a la palabra “sindicato” (“a los que se les permitió fundar colegio, sociedad u otra cosa semejante, a imitación de la República, se les permite también tener cosas comunes, arca común y actor, o *síndico*, por quien, así

<sup>1</sup> MATEOS MUÑOZ, Agustín. “Compendio de Etimologías Grecolatinas del Español.” 40ª edic., Edit. Esfinge, México, 2000. p. 252.

<sup>2</sup> RODRÍGUEZ CASTRO, Santiago. “Diccionario Etimológico Griego-Latín del Español.” 8ª edic., Edit. Esfinge, México, 2001. p. 106.

como en la República, se trate y haga lo que convenga al común”), obviamente trata de expresar la idea de representación.

Afirma García Abellán que la palabra “sindical”, aparece utilizada por primera vez en una federación parisiense denominada ***Chambre syndicale du bâtiment de la Sainte Chapelle***, aproximadamente en 1810, si bien sirvió entonces para denominar organizaciones patronales<sup>3</sup>

## 1.2 DEFINICIONES DOCTRINALES DE SINDICATO.

Para el maestro Néstor de Buen Lozano, afirma que el “Sindicato es la persona social, libremente constituida por trabajadores o por patronos, para la defensa de sus intereses de clase.”<sup>4</sup>

El maestro De Buen Lozano, en su obra Derecho del Trabajo, cita las definiciones de distintos autores de la palabra Sindicato, a continuación señalaremos cada una de ellas.

**“La definición del Sindicato no es tarea sencilla, entre otras razones, porque suele hacerse de acuerdo a la noción propia, por regla general parcial e interesada, del autor.**

**Para Cabanellas es ‘toda unión libre de personas que ejerzan la misma profesión u oficio, o profesiones u oficios conexos, que se constituya con carácter permanente con el objeto de defender los intereses profesionales de sus integrantes, o para mejorar sus condiciones económicas y sociales’ (Derecho sindical y corporativo), p. 386).**

**García Abellán entiende que es ‘la agrupación institucional de productores a los fines de ordenar las profesiones, defenderlas y representarlas jurídicamente, en régimen de autogobierno y colaboración con el Estado respecto de su acción económica y político-social’.**

---

<sup>3</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. “Derecho del Trabajo.” 17ª. edic., Tomo II, Edit. Porrúa, México, 2003. p. 729.

<sup>4</sup> Idem. p. 735

De acuerdo a la definición de Pérez Botija es 'una asociación de tendencia institucional, que reúne a las personas de un mismo oficio para la defensa de sus intereses profesionales'.

En concepto de Juan D. Pozzo los sindicatos son 'agrupaciones de trabajadores o de empleadores que tienen una organización interna permanente y obran como personas de derecho para asumir la representación del grupo, asumen la defensa de los intereses profesionales y la mejoría de las condiciones de vida y especialmente del trabajo de sus miembros'.

Manuel Alonso García entiende que es 'toda asociación de empresarios o de trabajadores de carácter profesional y permanente, constituida con fines de representación y defensa de los intereses de la profesión, y singularmente para la regulación colectiva de las condiciones de trabajo'.<sup>5</sup>

El maestro Mario de la Cueva, establece en una definición substancial al sindicato de la siguiente manera:

**"Sindicato es la expresión de la unidad de las comunidades obreras y de su decisión de luchar por una aplicación cada día más amplia de la justicia social a las condiciones de prestación de los servicios y por la creación de una sociedad futura en la que el trabajo sea el valor supremo y la base de las estructuras políticas y jurídicas.**

**La definición es una voz de la conciencia, expresión del amor por la justicia para todos los hombres, tal como la aprendimos en la vieja Escuela Nacional de Jurisprudencia, en los años de veinte a veinticinco."**<sup>6</sup>

El Doctor Delgado Moya, entiende al Sindicato como

**"Agrupación institucional de productores a los fines de ordenar las profesiones, defenderlas y de presentarlas jurídicamente, en régimen de**

<sup>5</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. Cit. p. 730.

<sup>6</sup> DE LA CUEVA, Mario. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo." 7ª edic., Edit. Porrúa, México, 1993, p. 283.

autogobierno y colaboración con el Estado respecto de su acción económica y político-social.”<sup>7</sup>

### 1.3 DEFINICIONES LEGALES EXTRANJERAS.

En cuanto a este punto, es necesario citar al maestro Néstor de Buen, él en su obra Derecho del Trabajo enuncia que:

“La Ley de Relaciones Industriales inglesa (1971), en la sección 61 define a la organización de trabajadores, como una organización temporal o permanente que: a) está constituida en forma total o principal de trabajadores de una o varias clases y es una organización cuyos principales objetivos incluyen la regulación de relaciones entre trabajadores de esa o de esas clases y empleados u organizaciones de empleadores, o b) es una federación de organizaciones de trabajadores. La ley francesa de 25 de febrero de 1927, promulgada el primero de marzo del mismo año y que integra el Libro Tercero del “Código de Trabajo”.

En su artículo primero dispone que:

“Los sindicatos profesionales tienen por objeto, exclusivamente, el estudio y la defensa de los intereses económicos, industriales, comerciales y agrícolas”.

El artículo 92 de la Ley Fundamental del Bonn (República Federal Alemana) y conforme a la versión de Hueck y Nipperdeyes es asociación profesional (coalición):

“Toda unión libre, jurídico-privada y corporativa de trabajadores o empleadores, independientemente y por encima de la Empresa, para la defensa de los intereses colectivos de unos y otros, en especial por

---

<sup>7</sup> DELGADO MOYA, Rubén. "Antología del Derecho Colectivo del Trabajo." 1ª edic., Edit. Sista, México, p. 99.

medio de la celebración de convenios colectivos y, en último caso, por medio de contiendas laborales”.

El artículo 276 del Código de Trabajo panameño, señala que

**“Sindicato es toda asociación permanente de trabajadores, o de patrones o de profesionales de cualquier clase, constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes”.**

El Código de Trabajo chileno (edición 1971), en su artículo 367 (364) dispone que:

**“Los sindicatos constituidos en conformidad a las disposiciones de este título, serán instituciones de colaboración mutua entre los factores que contribuyen a la producción y, por consiguiente, se considerarán contrarias al espíritu y normas de la ley, las organizaciones cuyos procedimientos entran la disciplina y el orden en el trabajo”.**<sup>8</sup>

#### **1.4 ANTECEDENTES NACIONALES.**

El movimiento obrero en México, como en otras partes, está condicionado a una serie de factores económicos, sociales, políticos y jurídicos. Por ello y dado el retraso industrial en nuestro país, la transición del movimiento obrero fue tardía.

Bajo el desarrollo del capital en México se condicionó que el movimiento obrero apareciera en el siglo pasado bajo diversas características. Por una parte, el raquítrico desarrollo de la industria nacional dificultaba la asociación obrera y, por otra, el movimiento obrero se presentaba como una simple prolongación del europeo y el norteamericano, con la continuación de las tendencias de anarquismo y del cooperativismo.

---

<sup>8</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. Cit. pp. 731 y 732.

La industrialización en México se produce con mayor auge durante la etapa porfiriana (1876-1911). Como se sabe, esta etapa trajo como consecuencia la creación de empresas manufactureras en nuestro país en el ramo de hilados y tejidos, ferroviarias, mineras, apareado a esto, el nacimiento del proletariado industrial, ya que la producción en su mayor parte, descansaba en las haciendas porfirianas que, en algunos casos, exportaban sus productos al extranjero.

El fenómeno asociativo, surge concomitantemente con el desarrollo industrial, y nuestro país no fue la excepción. El Dr. Trueba Urbina expresa que:

**“La manifestación gregaria de los trabajadores aflora en función mutualista, creada en nuestro país el 5 de junio de 1853, la sociedad particular de socorros mutuos, posteriormente se estimó que el sistema cooperativo de consumo era más benéfico que el mutualista. El 16 de septiembre de 1872 se fundó la primera asociación de tipo profesional, círculo de obreros.**

**En 1912 se estableció la Casa del Obrero Mundial, que en el año de 1913, conmemoró por primera vez “el primero de mayo, con la exigencia de la jornada de ocho horas y el descanso dominical”.**

La Casa del Obrero Mundial, con tendencias netamente sindicalistas procuraba agrupar a los trabajadores en sindicatos y asociaciones profesionales.

En febrero de 1916, se llevó a efecto en Veracruz un congreso obrero. En tal congreso se acuerda formar un organismo sindical llamado Confederación del Trabajo de la Región Mexicana. En su declaración de principios establece como objetivo principal de los trabajadores, el de la lucha de clases, y como finalidad suprema para el movimiento proletariado, la socialización de los medios de producción.

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

El **anarcosindicalismo**, variante del anarquismo, plantea una estructura económica basada en el sindicato el cual a través de organizarse en federaciones y agruparse éstas en una confederación general logrará la reorganización de la sociedad.<sup>9</sup>

### **1.5. ANÁLISIS DEL PRECEPTO LEGAL DEL SINDICATO.**

El artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo dispone que "sindicato es la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses".

Esta definición constituye una reducción de la consignada en la ley anterior, de la que se eliminó la referencia a la actividad profesional de trabajadores y patronos.

La definición del artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo refleja la tesis personal de Mario de la Cueva, quien en su muy particular punto de vista, prefiere eludir el problema de la profesionalidad y sus complicaciones con respecto a las actividades similares o conexas, para obtener una concepción más elástica, de manera que se comprenden todas las actividades que "pueden conducir a la elevación del nivel social de los trabajadores, en el terreno material, intelectual y moral".

La definición anterior y la actual exigen, la precisión de esa idea, un tanto desconcertante, de que los sindicatos se constituyen para el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses comunes. El maestro De la Cueva, respecto a este tema, nos dice que

---

<sup>9</sup> DELGADO MOYA, Rubén. Op. Cit. pp. 95-97.

“Sería inútil buscar connotación específica a los términos que emplea nuestra Ley, estudio, mejoramiento y defensa, pues concurren a crear una fórmula general”. A título de ejemplo De la Cueva señala que esas funciones se proyectan en las siguientes actividades sindicales:

- a) Representación y defensa de los intereses colectivos de la profesión.
- b) Representación y defensa de las clases sociales.
- c) Representación y defensa de los intereses individuales de sus agremiados.
- d) Integración de organismos estatales en asuntos de trabajo.
- e) Organización de agencias de colocación para los trabajadores.
- f) Organización de servicios de ayuda y previsión social.”<sup>10</sup>

#### 1.6. PRINCIPIOS COMUNES A TODAS LAS CORRIENTES SINDICALES.

Podemos señalar como principios comunes a todas las corrientes sindicales, los siguientes:

**a) Principio de unidad.-** Con el principio de unidad nos queremos referir en este inciso, a que se puede expresar y decir que en el sindicato la fuerza fundamental depende de la conjunción de los trabajadores para integrar, con base a ello, un instrumento tan eficaz como lo puede ser el patrón gracias a su mayor poder económico.

**b) Principio de exclusividad.-** Señala García Abellán que: “el principio de exclusividad sindical presupone, explícita o implícitamente, un sindicalismo de clase o, presupone que el sindicato comporta el dogma de lucha y no ejercicio de derechos de la profesión y la colaboración pública”. García Abellán expresa el mismo principio y señala que el sindicato esté integrado sólo por trabajadores o por empresarios, excluidos así a los regímenes mixtos.

---

<sup>10</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. Cit. pp. 734-735.

La exclusividad sindical puede producirse en dos sentidos diferentes. El primero expresa la idea de que sólo el sindicato mayoritario tiene la representación de interés profesional ante la empresa. El segundo, que es en realidad consecuencia del primero, atribuye también al sindicato mayoritario la legitimación necesaria para celebrar el contrato colectivo de trabajo (artículos 387 y 388 De la Ley Federal de Trabajo), del que será titular, de acuerdo a la terminología de la Ley (artículo 389 del citado precepto) o administrador en el caso de los contratos ley.

La exclusividad suele derivarse de la ley, en función de la idea de sindicato mayoritario, pero se refuerza mediante los contratos colectivos de trabajo en los que se obliga al patrón a tratar sólo con el sindicato, por regla general respecto de los problemas colectivos, y con mucha frecuencia también de los individuales.

**c) Principio de autonomía.-** Autonomía significa, en lo esencial, de dictarse para sí mismo nombre de conducta, esto es, establecer un régimen jurídico. La autonomía se plantea siempre en función de relaciones: con los propios trabajadores, con el empresario, con el Estado o con otras organizaciones sindicales, de la misma o de superior jerarquía (federaciones y confederaciones).

La autonomía liga con el principio de la unicidad sindical. A mayor autonomía, obviamente corresponderá menor fuerza y en una curiosa paradoja se puede producir el fenómeno de que la absoluta independencia sindical implique el gravísimo riesgo de no tener la fuerza suficiente y que con ello conlleve la pérdida de la autonomía.

**d) Principio de democracia.-** Las formas sindicales apoyadas en el principio de libertad sindical, especialmente delineado en lo esencial en el Convenio 87 de la O.I.T., resulta evidente que la organización democrática constituye una nota permanente del sindicalismo.

Nuestro derecho positivo está construido, a este propósito, con base a la idea democrática, según se desprende del segundo párrafo del apartado VIII del artículo 371 que al referirse a las asambleas dispone sin dejar margen para una fórmula diferente que "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."

Para García Abellán el principio que reseñamos, lo denomina "principio de democraticidad", y lo conceptualiza de la siguiente manera:

**"El principio considerado postula, la atribución de iguales derechos e igual tutela jurídica de éstos a todos los miembros del ente profesional, postula igualmente la consagración del régimen de las mayorías y minorías en la actividad sindical interna y externa; postula también la provisión de cargos por elección mediante, generalmente, sistemas de representación proporcional".<sup>11</sup>**

---

<sup>11</sup> Ibidem, p. 675.

## CAPÍTULO 2

### EL SINDICALISMO OBRERO Y EL DERECHO A HUELGA.

#### 2.1 LA LIBERTAD SINDICAL.

Nuestra Constitución Política, nuestra Carta Magna, en su artículo 123 constitucional, fracción XVI, expresa por primera vez, a ese nivel, la garantía social que se otorga de manera formal a los individuos, patronos y trabajadores, para constituir sindicatos.

Empero existen otros documentos en el mundo, que a través de la historia contemplaron tan significativo concepto como los siguientes:

La Constitución francesa de 27 de octubre de 1946, en cuyo Preámbulo se afirma que: “Todos los hombres pueden defender sus derechos y sus intereses a través de la acción sindical y adherir al sindicato que elijan”. Dicho Preámbulo fue ratificado posteriormente al promulgarse la Constitución vigente de octubre de 1958 (“El pueblo francés proclama solemnemente su vinculación a los Derechos del Hombre y a los principios de soberanía nacional, tal como fueron definidos por la declaración de 1789, confirmada y complementada por el preámbulo de la Constitución de 1946”).

La “Carta Internacional Americana de Garantías Sociales”, firmada en Bogotá Colombia el 2 de mayo de 1968, contiene un capítulo denominado “Derechos de Asociación” y en su artículo 26 dispone lo siguiente:

**“Los trabajadores y empleados sin distinción de sexo, raza, credo o ideas políticas, tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa de sus respectivos intereses, formar asociaciones profesionales o sindicatos que, a su vez, puedan federarse entre sí. Estas organizaciones tienen derecho a gozar de personería jurídica y a ser debidamente protegidas en el ejercicio de sus derechos. Su suspensión o disolución no puede imponerse sino en virtud de procedimiento judicial adecuado.”**

La “Declaración Universal de los Derechos Humanos” aprobada en París, Francia, el 10 de diciembre de 1948, que en el artículo 23, fracción 4 establece que: “Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses”.

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas en su artículo 8º enuncia:

**“I...a) El derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliársela de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales...c) El derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos y sin otras limitaciones que las que prescriba la ley que sean necesarias a una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o el orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos”.**

En estos documentos priva una tendencia individualista que atribuye a la libertad sindical una proyección paralela a las declaraciones emanadas de la Revolución Francesa.

En sentido diverso pueden citarse dos documentos importantes: la Constitución de la República Italiana de 27 de Diciembre de 1947 y de fecha más reciente, la “Declaración de los principios fundamentales del derecho del trabajo y de la seguridad social”, proclamada en Querétaro el 26 de Septiembre de 1974, en ocasión de celebración en nuestro país del Quinto Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad social.

En el artículo 39 de la Constitución italiana dispone lo siguiente:

**“Artículo 39 La organización sindical es libre.**

**No se puede imponer a los sindicatos otra obligación que su registro en las oficinas locales o centrales, de acuerdo a las reglas establecidas por la ley.**

**Para el registro es necesario que los estatutos de los sindicatos impliquen una organización interna de base democrática.**

**Los sindicatos reconocidos tienen personalidad jurídica. Pueden, ser representados unitariamente en proporción a sus agremiados, celebrar contratos colectivos de trabajo obligatorios, para todos los miembros de las categorías a los que el contrato se refiera.”**

La Declaración de Querétaro expresa en términos amplios tanto para la concepción individualista como la colectivista al señalar:

- 1. “Las libertades de sindicación, de negociación y contratación colectivas y de huelga, son elementos constitutivos de la democracia;**
- 2. Los trabajadores sin necesidad de ninguna autorización previa, tienen derecho de ingresar al sindicato de su elección, a constituir nuevos sindicatos y a separarse en cualquier tiempo de aquél del que formen parte;**
- 3. Los sindicatos de trabajadores, sin necesidad de autorización previa, pueden libremente redactar sus estatutos y reglamentos, formular sus programas de acción, elegir a sus representantes, organizar su administración y sus actividades, comparecer ante toda autoridad en defensa de sus derechos y los de sus miembros;**
- 4. Las autoridades y los empresarios deben abstenerse de toda intervención que desconozca o limite los derechos y libertades de los sindicatos o entorpezca su actividad.**
- 5. Los sindicatos tienen derecho a que se reconozca su personalidad jurídica y a que el reconocimiento no esté sujeto a condiciones que limiten sus derechos y libertades;**

6. Los sindicatos no están sujetos a disolución, suspensión o desconocimiento de su personalidad o de la legitimidad de sus directivas por vía administrativa;
7. Los sindicatos de los trabajadores, sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a la negociación y contratación colectiva a fin de establecer las condiciones generales de trabajo y fijar sus relaciones con los empresarios; y
8. Las leyes reconocerán el derecho de huelga para obtener el respeto del derecho sindical, la celebración, modificación y cumplimiento de los contratos y convenios colectivos, el cumplimiento colectivo de las normas de trabajo, y de una manera general la satisfacción de los derechos del trabajo como el elemento primario de la vida económica.”

Los sindicatos de trabajadores tienen derecho a participar en la elaboración y aplicación de los programas de política social.<sup>12</sup>

Asimismo, el maestro Mario de la Cueva afirma que:

“Los problemas de la ciencia política, de la naturaleza y función de las constituciones y del derecho colectivo del trabajo, no podrán resolverse, ni siquiera estudiarse en toda su profundidad, sin partir de la idea que cada quien se haya formado de la misión del pueblo en la vida nacional y de la naturaleza de las organizaciones políticas a las que se da el nombre de Estado. Si se sigue este camino, podrá alcanzarse la conclusión de que el reconocimiento de la libertad sindical es un acto de soberanía del pueblo intocable para el Estado.”<sup>13</sup>

---

<sup>12</sup> Ibidem, pp. 614 – 617.

<sup>13</sup> DE LA CUEVA, Mario. “El Nuevo Derecho...” p. 257.

### 2.1.1 CONCEPTO DE LIBERTAD SINDICAL.

Consideramos que la libertad sindical como concepto, no solo concibe una interpretación gramatical sino que exige, además, una toma de partido, lo que lógicamente conlleva la posibilidad esencial de la discrepancia.

El jurista Alejandro Gallart Folch, sobre este tema afirma que:

**“Basta subrayar estas dos facetas de la libertad sindical (se refiere a las tesis individual y colectiva), para darse cuenta de los espinosos problemas prácticos que plantea, de su índole delicadísima y, sobre todo, de su gran vulnerabilidad, pues los ataques que la harían ilusoria, pueden afectar: a su aspecto de autonomía del ente social o a su aspecto de derecho personal humano; y puede venir no sólo del Estado, por sus organismos políticos y administrativos, sino, a cada clase social, de los organismos representativos de la otra, por lo que es peor aún, pero es lo más frecuente, de los organismos sindicales de la misma clase pero de distinta parcialidad societaria”.**

La libertad sindical, se entiende entonces, como un derecho clasista, colectivo, destinado solamente a una categoría de sujetos, de relevancia social sin embargo, en la medida en que la clase social es suma de individuos, los caminos de acceso al sindicalismo exigen una conducta individual, una decisión que implica el ejercicio de un derecho subjetivo social: la afiliación sindical.”<sup>14</sup>

El maestro De la Cueva reitera sobre este tema:

**“Afirmamos que la libertad sindical es, originariamente, un derecho de cada trabajador, pero agregamos que una vez formados, los sindicatos**

---

<sup>14</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. Cit. pp. 613, 614 y 620.

**adquieren una existencia y una realidad propias, que engendran nuevos derechos.”<sup>15</sup>**

## **2.2 DERECHO DE SINDICALIZACIÓN Y LIBERTAD DE FILIACIÓN SINDICAL.**

La expresión individualista del derecho a la sindicalización constituye el principal escollo para su adecuada apreciación.

En realidad el derecho a la sindicalización es, esencialmente, un derecho colectivo de clase, un derecho de afiliación sindical, de corte individualista, siempre supeditado al interés colectivo.

Los textos positivos en México, presentan escollos importantes. La fracción XVI del Apartado “A” del artículo 123 constitucional claramente se inclina en la forma por la solución individualista al señalar que:

**“Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coligarse en defensa de sus respectivos intereses, formar sindicatos, asociaciones profesionales, etc....”** criterio que la ley reglamentaria ratifica al disponer en el artículo 354, que: **“La Ley reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patrones”** y en el artículo 357, que: **“Los trabajadores y los patrones tienen derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa.”**

No obstante lo expresado en la Ley, la naturaleza misma del sindicato, su origen, desarrollo histórico y los fines que se propone dentro del contexto de la lucha de clases llevan a la conclusión de que el sindicalismo sólo puede entenderse como un derecho colectivo.

**a) Razones que atienden a su naturaleza.-** La constitución de un sindicato es, en términos de la Teoría general del derecho, un negocio

---

<sup>15</sup> DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. p. 263.

jurídico colectivo. Exige la concurrencia de, por lo menos, veinte trabajadores en servicio activo o de tres patrones (artículo 364). Esto significa que es imposible, jurídicamente ejercer individualmente el derecho a constituir sindicatos.

- b) Razones que atienden a su origen.-** Históricamente los sindicatos son el producto del desarrollo capitalista. Nacen en Inglaterra y en su nombre: *Trade-Union*, expresan la idea de conjunto. No hay que olvidar que los sindicatos intentan lograr en la unidad de los trabajadores, la fuerza que les permite equilibrar su poder con el del empresario.
- c) Razones que atienden a su desarrollo histórico.-** El sindicalismo es, antes que una institución jurídica, un regalo humano, probablemente inconsciente de su finalidad concreta, fuera de la de presentar, en su desesperación, una voluntad colectiva frente al patrón. El sindicalismo es un producto del hombre-masa, que pierde su individualidad para integrar un ente colectivo social.
- d) Razones que atienden a los fines del sindicalismo dentro del contexto de la lucha de clases.-** El derecho social, del que el sindicalismo es principalísimo exponente no tiene en cambio como destinatario al hombre. Se trata de un instrumento social, dirigido a las clases sociales, que en el contexto de Lenin son “grandes grupos de hombres que se diferencian por su lugar en el sistema históricamente determinado de la producción social, por su relación (en la mayoría de los casos confirmada y precisada por las leyes) hacia los medios de producción, por su papel en la organización social del trabajo y, por consiguiente por los medios de obtención y por el volumen de la parte de la riqueza social de que disponen.”<sup>16</sup>

La libertad personal de sindicación, es un derecho originario de cada trabajador. Las disposiciones que lo rigen son:

---

<sup>16</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. Cit. pp. 617 – 620.

## **La Declaración de derechos sociales de 1917.**

La Declaración universal de los derechos del hombre, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948.

Artículo 23; de la Ley Federal del Trabajo de 1970, artículo 357; y El Convenio 87 de la OIT de 1948, ratificado por el Senado mexicano, y publicado en el Diario Oficial de Federación de 16 de octubre de 1956.

Según lo explica el doctor García Maynez, en el orden jurídico mexicano la sindicación es un derecho de cada trabajador, más no un deber. Por ello se habla de la libertad personal de sindicación, lo que significa que cada trabajador puede ejercer su derecho, pero puede también abstenerse, no hay persona autorizada para exigir el cumplimiento de un deber.

Deseamos evitar un equívoco en este campo de la libertad personal de sindicación, sí existe una persona obligada, o mejor, son dos las personas obligadas hacia el trabajador, el Estado y el patrón quienes, deben abstenerse de todo acto susceptible de impedir o dificultar el ejercicio libre del derecho.”<sup>17</sup>

### **2.2.1 AUTONOMÍA SINDICAL.**

Diversos son los significados que en la práctica se atribuyen al vocablo “autonomía”. Desde el punto de vista etimológico, significa: Condición del individuo que de nadie depende en ciertos conceptos, según el Diccionario de la Real Academia Española.

Para el maestro Eduardo García Máynez, una noción legal del término “autonomía” es: la capacidad de una persona (individual o colectiva) de darse leyes que han de regir sus actos.

---

<sup>17</sup> DE LA CUEVA, Mario. Op Cit. pp. 301 y 302.

En cuanto a la autonomía jurídica del sindicato, podemos decir que el artículo 123, apartado "A", de la Constitución, en su fracción XVI, expresa la posibilidad y la libertad de que: "tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coligarse en defensa de sus respectivos intereses, formar sindicatos, asociaciones profesionales, etc."

La autonomía a los sindicatos, representa, sin más, esa libertad de movimientos o de acción que es consecuencia del ejercicio de derechos subjetivos de índole social.

La actividad jurídica sindical se produce mediante una dosis no pequeña de normatividad. El alcance de los estatutos sindicales determina la vida interna del sindicato y de sus miembros; es lo que algunos autores llaman "acción democrática interna y externa". Constituirse, redactar estatutos y reglamentos administrativos son los primeros actos democráticos de un sindicato. También debiera serlo elegir libremente a sus representantes.

En cuanto a la acción sindical externa, podemos mencionar la participación que éstos tienen en la vida pública de cada país. Los problemas nacionales no pueden ni deben ser ajenos a la clase trabajadora. En algunos casos la acción sindical externa conduce a las reformas legislativas e influye en el ánimo de los gobiernos, sobre todo del Poder Legislativo, para que esas aspiraciones de la clase laborante queden plasmadas en el derecho positivo vigente en un país determinado."<sup>18</sup>

Autonomía, es la posibilidad que un ente jurídico tiene de autodeterminarse, la ley laboral mexicana, en su artículo 359 expresa que: "Los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular sus programas de acción".

---

<sup>18</sup> LASTRA LASTRA, José Manuel. "DERECHO SINDICAL." 2 Ed., Edit. Porrúa. México, 1993. p. 294.

El artículo 365 de la ley laboral, obliga a los sindicatos a registrarse ante la autoridad. En cuanto a la facultad interna de redactar sus estatutos, el artículo 371 establece qué es lo que deben contener los estatutos, al señalar: "Los estatutos de los sindicatos contendrán...". Y pasa a enunciar en 15 fracciones dicho contenido. La obligación que tienen las directivas sindicales de rendir cuentas cada seis meses; por último, en el artículo 378, se prohíbe a los sindicatos intervenir en asuntos religiosos y ejercer el comercio con ánimo de lucro."<sup>19</sup>

La autonomía tiene una especial acepción en el lenguaje jurídico. Implica autodeterminación, la posibilidad de dictar para sí mismo, normas de conducta. La autonomía atiende, al régimen jurídico: libertad al comportamiento.

La autonomía es un valor relativo. Puede medirse, de manera que lícitamente se hable de los límites de la autonomía. En ese sentido, es correcto hablar de autonomía absoluta y de formas relativas de la autonomía. La primera idea es, en nuestro concepto, más ficticia que real, si se advierte que la autonomía plena como condición humana, es incompatible con la sociabilidad que es, ya lo dijo Aristóteles, condición esencial del hombre. La autonomía relativa es más o menos frecuente. Opera, por regla general, como resultado de una cierta delegación de funciones y se reduce a límites personales, territoriales y por materia, esto es, a determinadas personas no necesariamente individualizadas, para una jurisdicción específica y con respecto a ciertas relaciones. En ocasiones es resultado de una conquista; en otras, de un convenio; a veces, de una concesión.

La autonomía resulta ser una cualidad del sindicato en relación a otras entidades.

La autonomía sindical está expresada en la ley en términos precisos y no pueden dudarse que el trabajador pensaba en el organismo y no en los trabajadores, al consagrarla. Por ello dijo el artículo 359: "Los sindicatos tienen

---

<sup>19</sup> DELGADO MOYA, Rubén. Op. Cit. p. 155.

derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción."

La autonomía sindical no es absoluta, por más que en el lenguaje de todos los días suela decirse lo contrario."<sup>20</sup>

### **2.2.1.1. AUTONOMÍA Y SOBERANÍA.**

Hermann Héller proporciona el siguiente concepto de soberanía:

**"La soberanía es la actualidad de la independencia absoluta de una unidad de voluntad frente a cualquiera otra voluntad decisoria universal efectiva. Este concepto, en su aspecto positivo, significa que la unidad de voluntad a la que corresponde la soberanía es la unidad decisoria universal suprema dentro del orden de poder de que se trate".**

Los partidarios de la tesis de la soberanía sindical se apoyan en que su régimen interno es decidido libremente; ya que para ello, se integran organismos dotados de poderes legislativos; en que puedan realizar funciones judiciales al juzgar a sus miembros y que sus principales representantes desempeñan una tarea ejecutiva, paralela a la que, dentro del sistema democrático, tiene a su cargo el presidente de alguna República.

Repetir el concepto de soberanía a los sindicatos resulta, evidentemente, exagerado. Pueden invocarse otras razones, pero basta señalar que el Estado al menos en nuestro régimen jurídico, determina la existencia de los organismos sindicales ya que, aunque no se exija autorización previa para constitución (artículo 357), se atribuye el derecho exclusivo de otorgar su registro (artículo 365). Además limita los tipos de sindicatos (artículos 360, 361 y 353-Ñ) y precisa el contenido necesario de sus estatutos (artículo 371), y

---

<sup>20</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. Cit. pp. 632 y 633.

reserva el derecho de cancelar el registro de los sindicatos a través de sus propios organismos jurisdiccionales (artículo 370, a *contrario sensu*).

Los sindicatos aunque sean unidades de voluntad, no son absolutamente independientes de la voluntad del Estado. En virtud de ello resulta falso afirmar la soberanía de los sindicatos, aunque sí pueda hablarse de autonomía sindical frente al Estado.<sup>21</sup>

### **2.2.1.2 AUTONOMÍA SINDICAL FRENTE AL ESTADO.**

Con relación Estado-sindicatos, en México, pueda hablarse de dos esferas importantes. La primera, de carácter político, debe examinarse a la luz de la teoría y de la realidad política. La segunda permite sólo un examen jurídico.

**a) La autonomía política.-** Pablo González Casanova afirma que en nuestro país puede reconocerse, junto a los factores formales del poder, a los factores reales. Éstos pueden ser, según el mismo autor: a) los caudillos y caciques regionales y locales; b) el ejército, c) el clero, d) los latifundistas y los empresarios nacionales y extranjeros. A estos factores reales de poder creemos pueden agregarse algunos otros, pero de todos ellos, para los efectos que nos interesan aquí, debe tenerse en cuenta el que en el lenguaje político de México se conoce como "sector obrero".

Este "sector obrero" integrado en lo que ha sido la organización política oficial: el PRI, constituye el instrumento más eficaz de amortiguación del movimiento obrero de tal manera que, en condiciones normales, sus inquietudes no causan mayores perjuicios al sistema.

Implica, a cambio de ello, que el Estado conceda, de una parte, beneficios políticos a los dirigentes y de la otra que ponga oídos sordos a cualquier denuncia que los trabajadores andan de los manejos indebidos de sus dirigentes. Juega, además, con fórmulas paternalistas que normalmente se

---

<sup>21</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. *Ibidem*. pp. 634- 635.

hacen constituir en donativos legislativos que la generosidad presidencial (por llamarla de alguna manera), pone en manos de los trabajadores, teóricamente como resultado de las gestiones "esforzadas" de esos dirigentes.

La legalización del sindicalismo y de la huelga, los requisitos de registro, depósitos de estatutos, reconocimiento de nuevas directivas sindicales; la conciliación previa y obligatoria en los conflictos colectivos la calificación de las huelgas y otros mecanismos pueden compararse así con el control, para fines de producción de energéticos, de las fuerzas naturales: dependerá de la voluntad del organismo de control son el que se ponga en juego más o menos energía.

A esta relación política el sindicalismo es autónomo en cuanto que el Estado tolera todo tipo de arbitrariedades de los dirigentes y no participa en la vida interna de los sindicatos, pone oídos sordos a las quejas de los agremiados e ignora los frecuentes malos manejos económicos de los líderes. Esa autonomía se pierde respecto de los organismos, siempre que se producen cambios en los grupos de mando como resultado de una revolución interna. Aparecen entonces el control administrativo y el jurisdiccional y si es preciso, la represión directa.

No está por demás señalar que tiene cierto prestigio otra tesis que califica a los sindicatos en México, como "grupos de presión" que son, al decir Lorenzo de Anda y de Anda las agrupaciones que tienen como finalidad presionar los mecanismos gubernativos y las empresas privadas y otros organismos sociales para alcanzar o mantener un beneficio o salvar un perjuicio en sus esferas de interés.

**b) La autonomía jurídica.-** En la medida en que el sindicalismo funciona en México como institución jurídica, antes que fuerza social, el régimen legal al que se le somete adquiere una especial importancia. Resulta fundamental examinarlo a la luz de la participación que se atribuye al Estado en el nacimiento y desarrollo de los sindicatos. Ello nos permitirá delinear mejor su dependencia y, como contrapartida, perfilar el alcance de su autonomía.

En el artículo 357 se establece que los sindicatos pueden constituirse sin necesidad de autorización previa. Esta norma expresa una autonomía constitutiva interesante. Sin embargo queda limitada por el artículo 365 que obliga a los sindicatos a solicitar un registro administrativo ante la STPS, siempre que se trate de la competencia federal y ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los casos de competencia local.

Otra limitación importante la impone el artículo 371 que determina el contenido necesario de los estatutos y que lo precisa, casi en sus últimos detalles en lo que se refiere a los motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias.

En el artículo 377 se imponen diversas obligaciones a los sindicatos, consistentes en informar a las autoridades de trabajo de todo aquello para la que éstas lo requieran; de comunicar a la autoridad registral, dentro de un término de diez días, los cambios de su directiva y las modificaciones de los estatutos (que las autoridades, en una práctica administrativa discutible, se permitan calificar y, eventualmente, rechazar) y de poner en conocimiento, también de la autoridad, cada tres meses por lo menos las altas y bajas de sus miembros.

Es claro que la ley deja un margen amplio de autonomía sindical. Negar algo tan evidente puede ser una conducta frívola. También importa subrayar la autonomía subterránea prestada al dirigente y no al grupo, que sirve de proemio a la lealtad. Pero puestos en una balanza la autonomía y la heteronomía frente al Estado, no parece haber duda acerca de que el peso se inclinará hacia las limitaciones y en perjuicio de las prerrogativas.”<sup>22</sup>

### **2.2.1.3 AUTONOMÍA SINDICAL FRENTE AL EMPRESARIO.**

El sindicato tiene en el empresario a su enemigo natural. Por lo mismo el empresario procura, con todos los medios a su alcance, impedir o amortiguar la

---

<sup>22</sup> Ibidem, pp. 635 – 638.

fuerza de los trabajadores. Para ello se vale de toda clase de medios. Unos se orientan hacia fórmulas de resistencia, otros al control mismo del sindicato y no falta, por último, el aprovechamiento formal de organismos sindicales no representativos que le sirven de escudo frente a los que sí buscan el interés de los trabajadores.

La Ley es precisa en su intención de lograr la plena autonomía sindical frente al empresario. En la fracción XXII del apartado "A" del artículo 123 constitucional intenta impedir los actos antisindicales del patrón consistentes en el despido a un trabajador por el hecho de que ingrese en una asociación o sindicato y en la fracción V del artículo 133 les prohíbe "intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato". La violación a esta prohibición tiene una sanción prevista en el artículo 1002, esto es, multa por el equivalente de 3 a 315 veces el salario mínimo general, pero la más enérgica derivará de la acción sindical.

En alguna forma la disposición consignada en el artículo 363, que prohíbe a los empleados de confianza ingresar en los sindicatos de los demás trabajadores, persigue una finalidad paralela.

Nuestro derecho no establece expresamente, ni tampoco prohíbe, el sindicalismo mixto en el que concurren ambos factores de la producción. Sin embargo del contexto de la ley, específicamente de las clasificaciones a que se refieren los artículos 360 y 361, se infiere que el sindicalismo mexicano es puramente clasista, ya que se clasifica por separado a los sindicatos de trabajadores y a los sindicatos patronales.

La participación patronal en la vida sindical se plantea, en nuestro país, en términos de ilicitud, pero la ineficacia de la legalización ha permitido un fecundísimo desarrollo del sindicalismo mediatizado. La solución se encuentra siempre en el abuso de la honestidad, conducta a la que concurren con igual entusiasmo y empresarios y líderes obreros.

Si bien es cierto que nuestros líderes salvo honrosísimas excepciones, gozan de merecida fama de sinvergüenzas, el mismo calificativo puede aplicarse a los

empresarios nacionales. Se trata de una relación bilateral, con derechos y obligaciones recíprocas. En esa relación sinalagmática perfecta, la culpa es común y aún podríamos afirmar que es, inclusive, más culpable el patrón que paga, que el dirigente que le sirve a cambio de dinero.<sup>23</sup>

El mantenimiento de relaciones colectivas en cada empresa o rama de la industria constituye un imperativo para los patronos. Esta condición fue una de las conquistas del movimiento obrero y uno de los merecimientos de la declaración de derechos sociales de 1917. Es una obligación jurídica, imperativa, como lo es todo el derecho de trabajo, que se eleva sobre la relación individual entre cada trabajador y el patrón, para imponer un sistema nuevo de relaciones colectivas, que a su vez asegure una aplicación más humana de la idea de la justicia social.

**1. El problema del reconocimiento del sindicato:** Frecuentemente se dice que el empresario tiene el deber de reconocer al sindicato y a su directiva. Los sindicatos son personas jurídicas que pueden exigir de los empresarios, mediante el ejercicio del derecho de huelga, o acudir a las autoridades estatales, el cumplimiento de las relaciones colectivas y previamente, en caso de que sea necesario, su instauración.

La solución propuesta es la consecuencia, por una parte, del principio de la libertad sindical en la empresa, y por otra, de la obligatoriedad constitucional y legal de las relaciones colectivas de trabajo.

**2. La celebración del contrato colectivo:** Tomamos esta institución como ejemplo, porque es la que cristaliza, por encima de la ley, la posibilidad constante de un mejoramiento de las condiciones de trabajo. Desde la Ley 1931 se consignó la obligación de los empresarios de celebrar con los sindicatos el contrato colectivo, así como también que la Ley agregó un párrafo final a su artículo 387, que es el que consigna la obligación, en el que otorgó a

---

<sup>23</sup> Ibídem, pp. 638 – 640.

los trabajadores el ejercicio del derecho de huelga, si el empresario se negare a firmar el contrato.

En la empresa no puede plantearse la cuestión de la libertad sindical del empresario, porque el patrón es un solo, por lo tanto, no tendrían con quién sindicarse; y por otra parte, si partimos de esta realidad, diremos que sí es posible la influencia y aún el control del sindicato obrero por el empresario, la posición inversa no resulta siquiera imaginable, y si algún día se presentara, desaparecería la empresa capitalista.

La división de las sociedades capitalistas en clases sociales, como hecho histórico, provoca la lucha de los explotados contra los explotadores. La lucha del trabajo se propone, ante todo, igualar sus fuerzas con las del capital, a efecto de que el presente, **el derecho de la empresa** no tenga como fuente unilateral la voluntad del empresario, sino que sea el producto de los dos factores de la producción.

La visión obrera del futuro, que habrá de ser un mundo más justo: los sindicatos de los trabajadores lucha todos los días para el mejoramiento inmediato de las condiciones de los hombres, pero los que son auténticas organizaciones del trabajo libre, aman y buscan la supresión de la explotación del trabajo por el capital; en cambio, los empresarios y sus uniones sea apoyan en la defensa del presente y si en ocasiones auspician la elevación de los ingresos obreros, es porque, al aumentar su capacidad de compra, facilitan el crecimiento de la producción y multiplican las utilidades del capital.

En resumen, una fórmula sintetiza el proceso relatamos: sin la libertad de los sindicatos obreros frente a la empresa, la lucha contra el capital habría sido o devendría, un imposible.<sup>24</sup>

---

<sup>24</sup> DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. pp. 292 - 298

#### **2.2.1.4 AUTONOMÍA SINDICAL FRENTE A OTROS GRUPOS SINDICALES.**

Como resultado lógico de la pretensión unitaria que inspira al sindicalismo, la ley sanciona la posibilidad de que los sindicatos se agrupen para constituir federaciones y que las federaciones a su vez concurran en una confederación.

Fuera de la ley pero no en su contra, la pretensión de unidad, al menos en nuestro país, se expresa en la creación de organismos nacionales. Así nacieron el Bloque de Unidad Obrera (BUO) y, posteriormente, el Congreso del Trabajo.

El legislador mexicano ha querido mantener, respecto de las relaciones jerárquicas intersindicales, un principio parecido al de la libertad individual de afiliación. Así en el artículo 382 dispone que: "Los miembros de las federaciones o confederaciones podrán retirarse de ellas, en cualquier tiempo aunque exista pacto en contrario."

Esta posibilidad de retiro irresponsable constituye un escollo importante para el logro de la unidad sindical. Es discutible la bondad de la disposición. Porque, ciertamente, montar los fenómenos sociales en el ejercicio de libertades decimonónicas no parece muy congruente. Nosotros creemos que la lucha de clases exige rígidas medidas disciplinarias e importantes sacrificios a la libertad personal o a la libertad de los organismos intermedios frente a los organismos cúspide.

Es curioso advertir la contradicción existente entre el régimen de libre desafiliación gremial y la forzosa adscripción de las empresas comerciales e industriales a cámaras de comercio e industria que, inclusive, cuenta con el apoyo de la coacción estatal.

En la medida en que el movimiento obrero está montado de manera tan artificial, resulta secundario que la fuerza sindical se quiebre por el ejercicio de libertades individuales. Los que detentan la representación, tienen asegurado en reconocimiento gracias a sus vínculos de servicio al Estado y les resulta

más o menos indiferente contar o no con una membresía real. Los trabajadores, indiferentes a los organismos intermedios, ni sudan, ni se acongojan por el hecho de que no pueda funcionar el movimiento obrero como bloque y lo haga atomizado en miles de membretes sindicales. Eso explica que en nuestro país la huelga por solidaridad prevista en la fracción VI del artículo 450 constituya, solamente, una institución exótica e inútil.”<sup>25</sup>

## **2.3 EL DERECHO DE AFILIACIÓN SINDICAL.**

La libertad de asociación deriva de la inclinación del hombre para la convivencia con sus semejantes. Es, en este sentido, un derecho natural. Ésta, en el curso espontáneo de la vida humana y social, es una condición de supervivencia de la especie y expansión de la personalidad del individuo.

Por ello, la libertad de los trabajadores no se reduce a las garantías otorgadas por los ordenamientos jurídicos a todos los ciudadanos, sino que va más allá, pues da derecho a todos los que trabajan para asociarse en un sindicato con sus compañeros de oficio o profesión. Sin embargo, la libertad de sindicación rebasa estos límites, pues el sindicato tiene también la prerrogativa de aliarse con otras agrupaciones, constituir federaciones y confederaciones.

Existen figuras jurídicas, en las legislaciones laborales de México y en las de otros países, que obligan al trabajador a sindicarse obligatoriamente; éste, al no tener alternativas, no puede elegir ni tampoco rehusarse a determinada agrupación y, por lo tanto, accede a afiliarse.”<sup>26</sup>

### **2.3.1 DERECHOS INDIVIDUALES EN EL SINDICALISMO.**

La llamada libertad sindical es un derecho de los grupos sociales y específicamente de las clases sociales. En consecuencia de producirse un conflicto, habrá de predominar el interés del grupo sobre el del individuo.

---

<sup>25</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. Cit. pp. 640 y 641.

<sup>26</sup> LASTRA LASTRA, José Manuel. Idem. pp. 279 – 280.

Lo anterior no significa en modo alguno desconocer que existen derechos individuales dentro de la esfera sindical. La ley, si se interpreta su texto sólo gramaticalmente, indudablemente que reafirma derechos individuales.

¿Cuáles son los derechos sindicales que admiten una expresión individual?

Tradicionalmente se identifican, siguen la tendenciosa expresión liberal, y afirman que consisten en la libertad positiva, desdoblada en la participación para la constitución de un sindicato o en la adhesión a un sindicato previamente constituido, o en la libertad negativa. Esto permite a los trabajadores abstenerse de ingresar a un sindicato y, eventualmente, separarse de él.

La ley, es categórica al afirmar que nadie puede ser obligado a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él y decreta la nulidad absoluta de cualquier estipulación que establezca multa convencional, en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo el principio de libertad individual (artículo 358).<sup>27</sup>

“La libertad de trabajador frente y dentro de la vida de los sindicatos, es una de las cuestiones candentes de nuestro derecho colectivo de trabajo, al que de verdad desborda, para devenir en uno de los temas vivos de la ciencia política.

La doctrina reconoce uniformemente tres aspectos dimensionales de la libertad personal de sindicación: **a) La libertad positiva**, que es la facultad de ingresar a un sindicato ya formado o de concurrir a la constitución de uno nuevo. **b) La libertad negativa**, que posee dos matices: no ingresar a un sindicato determinado y no ingresar a ninguno. **c) La libertad de separación o de renuncia**, que es la facultad de separarse o de renunciar a formar parte de la asociación a la que hubiese ingresado el trabajador o a la que hubiere contribuido a constituir.

---

<sup>27</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. Cit. pp. 643 y 644

Las tres dimensiones están indisolublemente unidas, puede decirse que no son sino las tres formas de una misma idea: la primera es el nervio y la fuerza motora, porque si la sindicación se prohíbe, la libertad desaparece. La segunda es un corolario inseparable pues quien está obligado a ingresar a un sindicato, tampoco es libre. Y la tercera es la consecuencia de las otras dos, pues la otra suerte, el ingreso al sindicato se convertiría en una especie de voto monástico de por vida."<sup>28</sup>

### 2.3.1.1 LIBERTAD POSITIVA.

Se caracteriza como **un derecho social subjetivo**, que al igual que los derechos neutrales del hombre de las declaraciones de los siglos XVIII y XIX, impone al Estado y al capital un deber de no hacer, un abstenerse, de todo acto que pudiera obstaculizar el ejercicio de la libertad. Pero, como todos los derechos sociales, posee una segunda manifestación, en virtud de la cual, el Estado debe **asegurar** a cada trabajador el ejercicio libre de su facultad.

La dimensión procede de la legislación ordinaria del siglo XIX: Inglaterra no posee una constitución escrita y rígida, pero sus leyes fundamentales de principio del siglo pasado tienen el mismo valor constitucional del que corresponde a las constituciones escritas y rígidas: es de toda manera válida la tesis de que la primera declaración de derechos sociales de la historia es la nuestra de 1917, pues las leyes inglesas se concretaron a resolver problemas aislados, en tanto la **Declaración de Querétaro** abarcó la totalidad de los principios e instituciones del derecho laboral.

Los caracteres de la fracción XVI del artículo 123 son los mismos del derecho de trabajo: **universalidad, imperatividad, inderogabilidad e irrenunciabilidad**. El artículo 357 de la ley de 1970 consignó la dimensión con la mayor claridad: "Los trabajadores tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa".<sup>29</sup>

---

<sup>28</sup> DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. pp. 302 y 303

<sup>29</sup> Ibídem, p. 303

La libertad positiva puede ejercerse de dos maneras diferentes. La primera supone la concurrencia de por lo menos, veinte trabajadores en servicio activo; la segunda constituye un acto meramente individual si bien su perfeccionamiento es bilateral. En el caso de los sindicatos patronales la ley exige que concurren tres patrones, por lo menos (artículo 364).

La propia ley establece medios de coacción lícita para inducir a los trabajadores a constituir sindicatos o a adherirse a los ya constituidos. La más importante de estas medidas consiste en la llamada cláusula de exclusión de ingreso, prevista en la primera parte del artículo 395 ("en el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante"). Pero además hay otras cláusulas denominadas "de preferencia sindical", de las que el legislador se vale para inducir a los trabajadores a organizarse adecuadamente.

En realidad la ley sólo menciona en forma expresa en el artículo 154, la preferencia de los trabajadores sindicalizados respecto de quienes no lo sean, para ocupar vacantes o puestos de nueva creación, pero del texto del artículo 395 se desprende que pueden pactarse otros privilegios en favor de los sindicalizados, con la única limitación de que 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.

En las dos formas de expresarse la libertad positiva su ejercicio supone la concurrencia de más de una voluntad ya que la simple adhesión a un sindicato ya constituido exige la aceptación del sindicato a la petición de ingreso. De ello se concluye que no tan ilimitado el ejercicio de esa libertad".<sup>30</sup>

---

<sup>30</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. Cit. pp. 644 y 645.

### 2.3.1.2 LIBERTAD NEGATIVA.

Suele expresarse el principio de libertad individual negativa, que afirma que a nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato, a no formar parte de él o a permanecer en sindicato. En el artículo 358 se establecen las tres distintas hipótesis:

**“Artículo 358.- A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él”.**

Cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior, se tendrá forma no puesta.

Por regla general se afirma que este derecho es ilusorio frente a la existencia de la cláusula de exclusión e, inclusive, de ello se intenta derivar la anticonstitucionalidad del artículo 395 que se funda en la tesis individualista de la libertad sindical.

La cláusula de separación se expresa, que si un trabajador renuncia o es expulsado del sindicato, el patrón con el que tenga celebrado contrato colectivo de trabajo tendrá obligación, sin responsabilidad alguna, de separar al trabajador. En el caso interesa la separación por renuncia y no por expulsión. ¿Constituye, acaso, el establecimiento de una obligación de permanecer afiliado a un sindicato, violatoria de lo dispuesto en el artículo 358?.

La respuesta es, desde luego, negativa. La obligación es un concepto jurídico, de perfiles precisos. Se produce en una relación concreta y faculta a uno de los sujetos para exigir el otro, hacer o dar o no hacer. La violación del deber jurídico autoriza al afectado para exigir su cumplimiento y, de no ser éste posible, el resarcimiento de los daños y perjuicios.

En el caso de la exclusión por renuncia, no se producen los elementos de la obligación. Nadie puede exigir de otro lícitamente de manera que pueda ser

apoyada su pretensión por una acción procesal, la permanencia o retiro de un sindicato.

En el caso de la libertad negativa, el trabajador es libre para permanecer afiliado, para no afiliarse o para separarse. No se le podrá obligar, lícitamente, a que haga otra cosa. Pero sí se le presiona con la amenaza de la pérdida del empleo, para el caso de que ejerza su derecho.

Es obvio que hablar aquí de libertad, bajo condiciones de presión, es equivocado, si se atiende al sentido psicológico de la libertad. Pero si se afirma que la libertad negativa refleja un derecho consagrado en la ley, se dice algo que no es cierto.

No obstante la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha declarado la inconstitucionalidad de la cláusula de exclusión por separación (artículos 325 y 413 de la Ley Federal del Trabajo).<sup>31</sup>

## **2.4 LA HUELGA. UN FENÓMENO SOCIAL.**

La suspensión del trabajo, como medida de presión, decidida en forma colectiva, constituye un fenómeno vinculado a diversas finalidades. Puede intentar, bien la mejoría, el cumplimiento de las condiciones de trabajo y en ese caso tendrá carácter laboral. En ocasiones es la manera de expresar el repudio a un régimen político y el medio para lograr el cambio en las estructuras de gobierno. Es cierto también que en la práctica, muchas organizaciones sindicales abusan de este derecho, pero también lo es que es el único derecho que tienen los trabajadores que se utiliza como medida de presión ante el patrón, quienes también, dicho sea de paso, son los primeros en abusar de la mano de obra mexicana, empezando con los bajos salarios que a éstos se les pagan.

El Dr. José Dávalos, define así a la huelga:

---

<sup>31</sup> Ibidem, pp. 645 y 646.

**“La huelga es un mecanismo de autodefensa de los trabajadores; es un contrapeso al poder económico de los patrones.**

**El derecho de huelga presenta en el transcurrir de los años diversos rostros y distintos grados de eficacia. Es una de las instituciones laborales que mejor refleja la esencia del derecho del trabajo”.**<sup>32</sup>

En nuestro país la huelga ha merecido distintos tratamientos. Ha sido considerada, en una interpretación amplia del artículo 925 del Código penal de 1871, como un delito. Durante la Revolución, Carranza llega a sancionarla con la pena de muerte, para, meses después promulgar la Constitución que le atribuye el carácter de garantía social. La ley la convierte en acto jurídico, con muestras de evidentes diferencias legislativas pero la interpretación interesada de las conductas sociales por los gobiernos de la “Revolución”, vuelve a transformar el derecho en delito: el de disolución legal.

Corresponde al Presidente López Mateos ese dudoso privilegio y a los trabajadores ferrocarrileros, con Demetrio Vallejo a la cabeza, la condición de víctimas. Con ello, la huelga legal llega a ser un impedimento y los trabajadores deciden superar el escollo: nace así la huelga constitucional, de amplia aplicación en el mundo de las relaciones de trabajo de la universidad. Por último, en pleno neoliberalismo, los gobiernos de la “Revolución” convierten a la huelga, estallada (Aeroméxico, 1988) o no (Cananea, 1989) en causa de quiebra.<sup>33</sup>

Al revisar los orígenes del derecho del trabajo vinieron a la memoria los actos represivos de los gobernantes del sistema político de la burguesía, dirigidos, no en contra de las relaciones individuales de trabajo nacidas en un contrato civil, cuyas condiciones pudieron ser estipuladas por dos contratantes igualmente libres para coaligarse y asociarse, y acudir a la huelga con la fuerza que proporciona la unión de los hombres, como método para obligar a los dueños de los talleres y de las fábricas a aceptar condiciones colectivas de prestación

---

<sup>32</sup> DÁVALOS, José. “Tópicos Laborales”. 3ª. Edic., Edit. Porrúa, México, 2000, p. 351.

<sup>33</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Ibidem, pp. 879 y 880.

de servicios, más favorables para la totalidad de los trabajadores y de la clase trabajadora.

La OIT precisó que la primera prohibición radical de la Edad contemporánea de la coalición, la sindicación y la huelga, se dio en la célebre *Ley Chapelier* de 1791, a la que por su primado hemos denominado la declaración de guerra de la burguesía a la clase trabajadora, completada en el año de 1810 con los artículos 410 a 414 del Código Penal de Francia.

Sin lugar a dudas, la decisión de irse a la huelga la toman libremente los trabajadores, empero, existe un grave riesgo, que ésta no se encuentre debidamente planteada, lo que provoca sin lugar a dudas en que los líderes de los agremiados respondan por su falta de responsabilidad, ya que las consecuencias del planteamiento y sus efectos contraen riesgos para los trabajadores y la empresa o patrón.

Es decir, al existir un planteamiento erróneo, verbigracia, demandar acciones ilícitas o imposibles de realizarse por cuestiones contractuales, devienen en pérdida no sólo de tiempo, sino de emolumentos, ganancias para el patrón, y porque no para la economía de un país como México.

Este tema, se ampliará en el cuarto capítulo del presente trabajo, empero, quisimos señalar los avances necesarios, para marcar los vértices de la responsabilidad civil en la materia laboral. Por último, queremos resaltar la siguiente opinión del maestro José Dávalos cuando señala que:

**“La huelga es como el golpe de martillo que se descarga sobre un trozo de metal ardiente; fuerza que no debe emplearse para destruir, sino para transformar, para forjar mejores realidades”.**<sup>34</sup>

---

<sup>34</sup> DÁVALOS, José. Ibidem. p. 353.

## CAPÍTULO 3

### LA RESPONSABILIDAD CIVIL

#### 3.1 LA RESPONSABILIDAD CIVIL. CONCEPTO.

Parte del principio: “todo aquel que causa un daño a otro estará obligado a repararlo aún sin la intención de provocarlo”, sin duda, hablamos de un concepto moderno de la responsabilidad, mismo que da origen a la teoría de la responsabilidad de la cual nuestra legislación vigente tomó como sus principales elementos, para estructurar nuestro marco jurídico en esta materia.

El maestro Rojina Villegas conceptualiza la responsabilidad civil como:

**“Hay responsabilidad civil cuando una persona causa daño a otra, por culpa o dolo, al existir una relación directa entre el hecho y el daño”<sup>35</sup>.**

Nuestro Código Civil vigente establece en su artículo 1910:

**“El que obrando ilícitamente o contra las buenas costumbres cause daño a otro, esta obligado a repararlo, a menos que demuestre que el daño se produjo como consecuencia de culpa inexcusable de la víctima”.**

La mayoría de autores coinciden en señalar que la responsabilidad civil es la que deriva de la provocación de un daño, y que éste sea considerado como ilícito, es decir, contrario a la ley, así como, que exista una relación de causa efecto entre el hecho y el daño; en otras palabras, para que exista esta obligación deberá tomarse en cuenta:

- a) Existir un acto ilícito.
- b) Dicho acto provoque un daño al particular.

---

<sup>35</sup> ROJINA VILEGAS, Rafael, “Derecho Civil Mexicano”, T. V, 2ª. edic., Edit. Porrúa, México, 1976, p. 119.

- c) Causa que lo origina que sea directamente imputada a cargo del autor quien será jurídicamente responsable.

Podemos señalar en términos generales, que los autores en cita, así como nuestra propia legislación, conciben a la responsabilidad civil como la consecuencia de la violación de un deber jurídico de no dañar a nadie, siendo factor indispensable para la responsabilidad civil la concurrencia de tres elementos que la estructuren:

- a) La comisión de un daño.
- b) La culpa.
- c) La relación de causa efecto entre el hecho y el daño.

Consideramos, que lo más importante es resarcir el daño, que el sujeto o sujetos que por algún motivo o razón provocaron algún detrimento material o moral a otro, debe pagar este.

### **3.2 ELEMENTOS DE LA RESPONSABILIDAD CIVIL.**

Del concepto de responsabilidad se desprende que el daño es el presupuesto central, sin él no habría la pretensión resarcitoria que señala la ley, y solo en su presencia el jurista estará en condiciones de indagar si el mismo fue provocado, lo que sería la relación causal y si hay alguien a quien atribuir la responsabilidad civil y la relación causal.

#### **3.2.1 LA COMISIÓN DE UN DAÑO.**

Según la terminación lexicológica del término, el diccionario de la Real Academia Española define al daño como:

**“Daño: (del lat. *Damnun*) efecto de dañar: perjuicio, detrimento, menoscabo.**

**Y en cuanto al verbo,**

**Dañar: (de *Danmar*) v.a., causar detrimento, menoscabo, perjuicio, dolor, etc. Maltratar, hechar a perder, provenir, ut. c. r. Condenar, sentenciar/dañar al prójimo en la honra”<sup>36</sup>.**

En relación con la denominación del daño patrimonial, se determina que esta integrado por dos elementos:

- a) Daño emergente, o sea el perjuicio efectivamente sufrido.
- b) Lucro cesante, es decir la ganancia de que fue privado el damnificado.

El daño emergente comporta un empobrecimiento del patrimonio en sus valores actuales, sea por la ejecución del acto ilícito o por la inejecución de la obligación a debido tiempo.

Al respecto, nuestro Código Civil para el Distrito Federal en sus artículos 2108, 2109, 2110, establecen:

**Art. 2108. Se entiende por daños la perdida o menoscabo sufrido en el patrimonio por falta de cumplimiento de una obligación.**

**Art. 2109. Se reputa perjuicio a la privación de cualquier ganancia lícita que debería haberse obtenido con el cumplimiento de la obligación.**

**Art. 2110. Los daños y perjuicios deben ser consecuencia inmediata y directa de la falta de cumplimiento de la obligación ya sea que se hayan causado o que necesariamente deban causarse.**

Dentro del daño patrimonial surgen dos diferencias importantes, por un lado la perdida que se tiene directamente en el patrimonio de una persona y la otra, el perjuicio o la ganancia lícita que se dejo de percibir.

---

<sup>36</sup> **Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española**, 15ª. Edit., T. I, Edit. Espasa Calpe, Madrid, 2001, p. 156.

En nuestra legislación civil, es evidente que el artículo 2108 del Código Civil vigente para el Distrito Federal corresponde al daño patrimonial, en tanto que el artículo 1916, se refiere al daño causado sobre bienes de naturaleza extra patrimonial, como son el honro, decoro, sentimientos, afectos, reputación, vida privada.

Así señalamos, que el daño que debemos considerar es toda pérdida o menoscabo sufrido en forma ilícita o lícitamente, contractual o extra contractual, por el cual el responsable estará en la obligación civil de repararlo.

### **3.2.2 LA CULPA.**

La culpa es otro elemento dentro de la responsabilidad civil, de la misma forma sus antecedentes son el Derecho romano. La ir revolucionando la idea de la culpa, el autor del daño quedaba sometido a la composición forzosa, pero esta forma de liquidar la cuenta, no significaba aun el de reparar el perjuicio, sino más bien satisfacer la venganza por el agravio sufrido.

Por otro lado en el Derecho romano clásico, no se concebía una responsabilidad sin culpa; es decir, no existía relación jurídica que estuviese afectada por esta idea, misma que se considero medida general de responsabilidad de esa época, donde la teoría de la culpa se fue modificando substancialmente, es el caso que la conducta del deudor se consideraba como la de un buen administrador; esto es que el comportamiento de este debía ser con la máxima diligencia para cumplir con su obligación, presumiendo que de esta forma el acreedor no sufriría daño alguno, es pues que de este criterio se desprenden diferentes grados de la culpa, que según los casos en donde el deudor fuera responsable se analizaría si su culpa fue grave, leve o aun de su culpa levísima.

La culpa levísima, es aquella omisión de los cuidados no de un buen padre de familia, sino de un excelente padre de familia.

Debemos considerar que toda conducta que viole una norma de no dañar a otro es de orden público estará obligado a reparar el daño, así también cuando se pacte un acto que es contrario a la moral como sinónimo de buenas costumbres será un hecho ilícito y por lo tanto dará lugar a una indemnización.

En este sentido, podemos señalar que existe culpa cuando se provoca un acto ilícito, es decir, la interferencia que se da a una esfera jurídica ajena, cuando la norma no autorice dicho acto; por lo que se advierte que habrá culpa, cuando se viola una norma de orden público o contra las buenas costumbres, supuesto que se concibe como responsabilidad extra contractual.

Cuando se presente el incumplimiento de una obligación en este caso estaremos ante una responsabilidad contractual, también se afectara esa esfera jurídica, y por lo tanto habrá obligación de indemnizar, principio que se desprende de los artículos 2104 y 2105, en los que se estatuyen como principio general de que todo aquel que falta al cumplimiento de una obligación de dar, de hacer o de no hacer, será responsable de los daños y perjuicios que causare.

**Artículo 2104. El que estuviere obligado a prestar un hecho y dejare de prestarlo o no lo prestare conforme a lo convenido, será responsable de los daños y perjuicios en los términos siguientes:**

**I. Si la obligación fuere a plazo, comenzara la responsabilidad desde el vencimiento de este;**

**II. Si la obligación no dependiere de plazo cierto, se observara lo dispuesto en la parte final del artículo 2080.**

**El que contraviene una obligación de no hacer pagará daños y perjuicios por el solo hecho de la contravención.**

**Artículo 2105. En las obligaciones de dar que tengan plazo fijo, se observara lo dispuesto de la fracción I del artículo anterior.**

**Si no tuvieren plazo cierto, se aplicará lo prevenido en el artículo 2080, parte primera.**

Podemos concluir que la culpa en nuestro derecho positivo toma en cuenta que para fincar una responsabilidad civil, la conducta o acto ilícito, debe provocar un daño, al entender este como toda violación de una ley de orden público o contra las buenas costumbres, incluso es de considerar aquellos en los que no se pueda imputar responsabilidad por estos conceptos.

### **3.2.3 RELACIÓN CAUSA-EFECTO ENTRE EL HECHO Y EL DAÑO.**

Como último elemento integrante de la responsabilidad civil, tenemos la relación de causalidad entre el hecho y el daño, es decir que, para poder hacer responsable civilmente a una persona, es necesario probar porque efectivamente existe ese vínculo de causa efecto.

Si partimos del principio lógico de que todo tiene una cusa que da origen a un hecho, surge así la teoría de la relación causal.

Con esto se da a entender la imputación o atribución material de determinado efecto a cierto sujeto de derecho. Ahora bien, se tienen estos elementos, solo queda por probar quién o con qué se provoco dicho daño, para resolver dicha interrogante, se ha desarrollado la teoría de la causalidad.

Al referirnos, al hecho debemos entenderlo como la modificación del mundo exterior que sucede en un momento dado y en cierto lugar, con la intervención de personas y cosas que constituyen los elementos actuantes.

El maestro Galindo Garfias manifiesta que:

**“En presencia del efecto, el juzgador debe determinar la causa que produjo el daño y si aquel es imputable al demandado.**

**El nexo de causalidad entre el hecho ilícito y el daño irreparable, consiste en establecer la consistencia de los supuestos necesarios para imputar las consecuencias de derecho que produce un daño injusto. Como ocurre, en el caso de responsabilidad por hechos de terceros por el uso de cosas peligrosas en los que la causa material del daño no es decisiva para fijar la obligación de responder del daño”<sup>37</sup>.**

La doctrina ha clasificado a las causas en cuatro formas:

- a) La causa formal. A cómo.
- b) La causa material. De qué.
- c) Cusa eficiente. Quién.
- d) La causa final. Para qué.

La principal dificultad que se presenta es la de poder determinar cual fue el hecho causante del daño, ya que ningún hecho por si mismo y de manera aislada es capaz de producir total y exclusivamente un determinado efecto, sino que habrán de concurrir con él un conjunto de causas secundarias, de tal suerte que tendrá que distinguirse entre la causa eficiente y las causas concurrentes.

### **3.3 CLASES DE RESPONSABILIDAD.**

Una vez que se tienen definidos los elementos de la responsabilidad civil, pasemos al estudio de las diferentes clases de responsabilidad que la doctrina y la ley contemplan.

---

<sup>37</sup> GALINDO GARFIAS, Ignacio, “Estudios de Derecho Civil”, 4ª. edic., Edit. Porrúa, México, 2004, p. 688.

Para que exista responsabilidad civil de reparar el daño, deben existir tres elementos:

- a) Daño
- b) Culpa
- c) Relación de causalidad

Es de la culpa de donde se desprenden las dos primeras clasificaciones; la primera:

- a) **Responsabilidad subjetiva:** Que se basa fundamentalmente en el análisis de la conducta del agente del daño, es decir, se analiza el dolo o la culpa de su actuación y de ahí poder determinar su responsabilidad.
  
- b) **Responsabilidad objetiva:** Misma que solo se limitara a estudiar el origen objetivo del hecho, sin analizar si se obro con culpa o dolo, ya que únicamente se probara el daño y la relación causal.

### 3.3.1 RESPONSABILIDAD SUBJETIVA O DIRECTA.

Lo subjetivo es elemento interno, es decir, el dolo o la culpa en sentido *lato* del concepto, principio en el que se baso la teoría subjetiva de la responsabilidad, que como se indicó, es un concepto moderno de la responsabilidad.

Se funda principalmente en el elemento de culpa que se entiende ésta en dos sentidos, tal y como lo cita el doctor Rojina Villegas:

**“La culpa en dos sentidos, uno amplio y otro estricto. En sentido amplio, la culpa comprende al actuar con ala intención de dañar, lo que se llama dolo;**

**así como el proceder con descuido, que se le designa culpa en sentido estricto. En sentido estricto la culpa consiste en actuar con imprudencia, negligencia o descuido”<sup>38</sup>.**

La responsabilidad subjetiva se basa fundamentalmente en el elemento de culpa, entendida ésta en su doble aspecto de dolo o culpa, para que pueda existir en la vida jurídica, deberá analizarse la conducta del responsable en sus elementos internos, a fin de determinar su responsabilidad y grados de responsabilidad.

Por lo anterior se concluye que habrá responsabilidad subjetiva, cuando se viola un deber de no dañar y que este acto dañoso haya sido provocado con la culpa.

### **3.3.2 RESPONSABILIDAD OBJETIVA O RIESGO CREADO.**

El doctor Rojina Villegas, la define:

**“La responsabilidad objetiva o teoría del riesgo creado, es una fuente de obligaciones reconocida en algunos códigos de este siglo, por virtud de la cual, aquel que hace uso de cosas peligrosas, debe reparar los daños que cause, aun cuando haya procedido lícitamente.”**

A esta teoría se le ha dado el nombre de teoría de la responsabilidad por riesgo creado. Conforme a esta, toda actividad que crea un riesgo para los demás hace responsable al agente de los daños que cause, sin necesidad de que se investigue si hubo o no culpa de su parte. La responsabilidad por el riesgo creado es la contrapartida del provecho que produce el empleo de cosas peligrosas.

Nuestro Código Civil para el Distrito Federal, contempla esta responsabilidad en el artículo 1913 que señala:

---

<sup>38</sup> ROJINA VILLEGAS, Rafael, “Derecho Civil Mexicano”, T. V, Edit. Porrúa, México, 1976, p. 119.

**“Cuando una persona hace uso de mecanismos, instrumentos, aparatos o substancias peligrosas por si mismos, por la velocidad que desarrollen, por su naturaleza explosiva o inflamable, por la energía de la corriente eléctrica que conduzcan o por otras causas análogas, esta obligada a responder del daño que cause, aunque no obre ilícitamente, a no ser que demuestre que ese daño se produjo por culpa o negligencia inexcusable de la víctima.”**

Podemos observar que para estar en la hipótesis de la responsabilidad objetiva, deberán acreditarse dos elementos esenciales:

- a) La existencia de un daño por la utilización de un objeto peligroso,
- b) La relación causal entre el hecho y el daño.

Por lo tanto señalamos que esta teoría tiene una limitante que surge cuando se utilizan objetos peligrosos.

Daño en este tipo de responsabilidad puede ser de carácter patrimonial, entendido éste como el menoscabo que se experimenta en el patrimonio por el detrimento de los valores económicos que lo componen, daños personales y daño moral, este último entendido como la lesión a los sentimientos, al honor o las afecciones tal como lo señala el artículo 1916 y 1916 BIS de nuestra ley.

### **3.3.3 RESPONSABILIDAD CONTRACTUAL.**

Se origina de la obligación de reparar el daño por el incumplimiento de obligaciones que se derivan de un contrato, de ahí el nombre.

Es en el Derecho Romano donde nace el contrato, pero en este no existía diferencia entre la responsabilidad delictiva y la responsabilidad contractual, se puede decir, que es ahí donde se originaron las obligaciones y las acciones con las que la víctima o el acreedor podía ver resarcido su daño, y si bien todavía

como concepto de pena o composición legal obligatoria, fue el primer paso para llegar a la concepción moderna de la responsabilidad civil.

En materia contractual nuestra ley positiva define al contrato en los siguientes numerales del Código Civil del Distrito Federal:

**“Artículo 1792. Convenio es el acuerdo de dos o mas personas para crear, transferir, modificar o extinguir obligaciones.**

**Artículo 1793. Los convenios que producen o transfieren las obligaciones y derechos, toman el nombre de contratos.”**

De la anterior definición se desprenden dos elementos importantes:

- a) El vínculo jurídico, entre dos o mas personas y,
- b) Para crear o cambiar obligaciones; que pueden ser clasificadas de diferentes formas ya sea que se atienda a su naturaleza o a sus elementos que la integran, y que su incumplimiento puede generar la obligación de indemnizar.

La doctrina considera que la responsabilidad contractual, genera el incumplimiento de un contrato.

El maestro Rojina Villegas, señala que este sistema solo puede existir cuando no se contemple la declaración unilateral de la voluntad como fuente de obligaciones.

En relación con los daños que debe cubrir el responsable por su incumplimiento, se tiene que analizar el objeto de cada contrato y de esa forma saber la responsabilidad a la que estará obligado a indemnizar.

La relación de causalidad en este tipo de responsabilidad, deberá de ser la causa directa e inmediata, esto es, que los daños y perjuicios deben ser consecuencia inmediata y directa de la falta del incumplimiento de la obligación, ya sea que se hubiesen causado o que necesariamente deben causarse.

### **3.3.4 LA RESPONSABILIDAD EXTRA CONTRACTUAL.**

Este tipo de responsabilidad parte del principio general de la responsabilidad civil, en cuanto a que todo aquel que comete un daño a otro esta obligado a repararlo principio que se advierte como un concepto considerado como moderno.

Se advierte que la responsabilidad extra contractual se deriva de un hecho que es contrario a la ley y que causa un daño, por lo tanto, nuestra ley define a la responsabilidad extra contractual a través de un hecho ilícito, que al igual que la contractual es fuente de obligaciones.

El doctor Rojina Villegas, define al hecho ilícito en sus dos especies de responsabilidad:

- a) Cuando se viola una norma general.
- b) Cuando no se cumple con una obligación previa, ya que esa esfera jurídica se transfiere, lo que es ilícito tanto ejecutar los actos prohibidos, como omitir los actos ordenados.

Nuestra ley define al hecho ilícito como:

**“Artículo 1830. Es ilícito el hecho que es contrario a las leyes de orden público o a las buenas costumbres.”**

De este precepto observamos que toda la conducta que contraviene las leyes de orden público estará obligado a responder del daño que se cause, además cuando

un hecho sea contrario a las buenas costumbres, lo que nos conlleva a definir jurídicamente.

Según el maestro Borja Soriano, “no basta el cumplimiento de los deberes de justicia; el hombre debe vivir honestamente, lo que no quiere decir simplemente sometién dose a las leyes, sino teniendo una conducta debida que responda al ideal moral del hombre honrado”<sup>39</sup>.

Por lo anterior, diremos que habrá un hecho ilícito siempre que se viole un deber general de no dañar, o bien, cuando no se cumple con una obligación previamente contraída.

En relación con el daño en este tipo de responsabilidad extra contractual, podemos señalar la división general que hace la doctrina y nuestra ley en daños patrimoniales y daños morales.

En materia extra contractual, la víctima de un hecho ilícito, que provoque un daño, ya sea patrimonial o moral, podrá ser indemnizada conforme a lo dispuesto por los artículos 1916, 2108 y 2109 del Código Civil, los dos últimos citados anteriormente.

El daño que deberá reclamarse en esta especie de responsabilidad será un daño real, es decir, que exista un menoscabo en el patrimonio o se afecte la moral de la víctima, que estos violen una norma general de no dañar (acto ilícito), y por último que exista una relación causal, donde dichos daños sean una causa inmediata y directa.

---

<sup>39</sup> BORJA SORIANO, Manuel, “Teoría General de las Obligaciones”. 6ª. edic., Edit. Porrúa, México, 2001, p. 153.

### **3.4 LA INDEMNIZACIÓN DE LA RESPONSABILIDAD CIVIL.**

Dentro de la responsabilidad civil podemos señalar que podrá exigir la reparación del daño en el momento que se tienen integrados los tres elementos de la responsabilidad.

Podemos señalar que dichos elementos que integran la responsabilidad civil son coexistentes, es decir que, cuando se origina esa agresión a la norma general de no dañar a nadie, nacerá ese derecho de crédito de exigir la reparación del daño causado, para lo que deberá acreditarse plenamente la relación causal entre el hecho culposos y el daño; una vez integrados éstos, se podrá entonces exigir la indemnización correspondiente.

La restitución del daño sufrido consistirá, en primer lugar a la restitución del bien dañado y cuando exista el caso que por su naturaleza ya no puede restituirse a su estado original, ante el hecho ilícito la ley determina que por justicia deberá restituirse ese daño, mediante un pago en dinero por concepto de daños y perjuicios.

Para que la víctima pueda hacer valer su acción y pueda ver resarcido su daño, tendrá que acreditar los elementos de la responsabilidad civil, saber qué esfera jurídica le ha sido afectada, ya sea contractual o extra contractual y por último ejercitar la acción indemnizatoria que según el derecho actual, la doctrina, la jurisprudencia y la propia ley, la dividen en compensatoria y moratoria.

#### **3.4.1 LA INDEMNIZACIÓN COMPENSATORIA.**

Esta se desprende de la propia naturaleza de las cosas; es decir, que en el momento que existe la obligación del responsable de un hecho ilícito de indemnizar, tanto por la violación de una obligación previa, requisito para que la

víctima obtenga el derecho a la indemnización compensatoria, por ese incumplimiento.

Esta indemnización se origina del incumplimiento definitivo de la obligación previamente contraída, cuando la cosa es destruida, ya sea intencionalmente o por negligencia, ya que resulta imposible el cumplimiento de la obligación, esto se traduce en el deber de retribuir o compensar el valor patrimonial destruido, mediante la indemnización compensatoria. También habrá esta indemnización, cuando se provoque un daño, lo que origina una violación definitiva de un deber jurídico, por lo que debe restituirse el destrozo que se causo e indemnizar a la víctima por ese incumplimiento definitivo.

### **3.4 2 LA INDEMNIZACIÓN MORATORIA.**

Cuando la obligación es susceptible de cumplirse pero con retraso, en este caso, estaremos hablando de una indemnización moratoria, por lo tanto podemos advertir que la víctima de un ilícito civil podrá exigir según sea el caso, una indemnización compensatoria y si hay retraso en esa indemnización podrá exigir la moratoria.

- a) Proveniente del incumplimiento de un contrato;
- b) Surge cuando se viola ese deber general de no dañar

Concluimos que si una persona realiza un hecho ilícito al no cumplir con la obligación previa, derivada o no de un contrato, la víctima tiene derecho al pago de los daños y perjuicios, originándose por un lado, la indemnización compensatoria, que surge cuando es imposible cumplir con la obligación, por lo tanto, el acreedor solo podrá reclamar el cumplimiento de la obligación cuando esta sea posible, en caso contrario, podrá entonces solicitar una indemnización compensatoria, mas no ambas, no son acumulables; por otro lado, la responsabilidad moratoria si podrá acumularse con la ejecución forzada de la

obligación, ya que si se da el ilícito de no cumplir oportunamente, surgirá además de la deuda principal la indemnización moratoria por ese retraso. En este caso se puede decir que hay una acumulación de indemnizaciones.

### 3.5 CAUSAS DE IRRESPONSABILIDAD.

Dentro de la teoría de la responsabilidad civil, existen algunas causas o excepciones que ante la existencia de un hecho ilícito, no llega a producir la obligación de indemnizar, es decir, existe el daño, y la relación causal, pero que por un hecho del hombre, de la naturaleza, culpa de víctima, o por transcurso del tiempo para ejercitar ese derecho, liberará al responsable de pagar una indemnización.

El maestro Gutiérrez y González, menciona:

**“Hay ocasiones en que una persona produce una conducta objetivamente igual a la que se aprecia cuando se comete un hecho ilícito o un hecho no ilícito también se causa un detrimento patrimonial, y sin embargo la ley determina que esa persona no queda obligada a reparar el detrimento causado, determina que no es responsable por el siniestro que se generó”<sup>40</sup>.**

Estos casos según la ley positiva son:

- a) Caso fortuito o fuerza mayor;
- b) Caso del artículo 1910,
- c) Caso del artículo 1914;
- d) Prescripción.

De los conceptos de caso fortuito o fuerza mayor, se desprenden las siguientes características:

---

<sup>40</sup> GUTIÉRREZ Y GONZÁLEZ, Ernesto, “Derecho de las Obligaciones”, Edit. José M. Cajica, México, 1974.

- a)** Un fenómeno de la naturaleza o un hecho de persona con autoridad pública, temporal o definitiva: esta característica se refiere a que el obstáculo que impide el cumplimiento de la obligación o del deber jurídico tiene dos orígenes.

El primero es que sean fenómenos de la naturaleza; pueden estimarse como tales a las enfermedades, muerte, temblores, inundaciones, rayos o cualquier fenómeno que el hombre no tenga su control.

El segundo es lo referente a los fenómenos o hechos de las personas con autoridad pública; como son: las decisiones para declarar la promulgación de decretos, guerra, invasiones o decretos que impiden celebrar cierto tipo de operaciones, o que saquen del comercio determinados bienes.

- b)** Un obstáculo general, salvo caso excepcional. Estos son aquellos que presentan un obstáculo general que impide cumplir con esa obligación, esto es, que mientras no exista algún motivo que la autoridad lo señale, la obligación seguirá existiendo, caso contrario habrá responsabilidad.
- c)** Insuperable. Se refiere al hecho imposible de realizar, es decir, que deberán ser agotadas todas las posibilidades de cumplir con ese deber u obligación. El elemento insuperable exige de realizar y agotar todas las posibilidades a su alcance para cumplir con esa obligación. Esto da pie al elemento imprevisible que por ser un hecho de la naturaleza, no puede preverse.

De esta manera el obstáculo debe hacer imposible de manera definitiva la ejecución de la obligación o el cumplimiento del deber, o bien un plazo que haga ya después inútil el cumplimiento.

- d) Imprevisible. Se presenta cuando el hecho que origina la obligación podía ser previsto y debía haberse tomado disposiciones para evitarlo, el deudor está en falta y por lo mismo, no hay caso fortuito o fuerza mayor y se estará obligado a resarcir el daño.

El acontecimiento que impide cumplir con la obligación o con el deber jurídico no se puede conocer o conjeturar por señales o indicios que denoten su proximidad o llegada.

- e) Previsible pero no inevitable. El acontecimiento que produce el incumplimiento de la obligación o del deber jurídico, puede ser previsible, pero en la capacidad del que debe cumplir, no está evitarlo.
- f) Produce una conducta dañosa contraria a un deber jurídico *strictu sensu* o a una obligación *lato sensu*. El obstáculo como elemento del caso fortuito o fuerza mayor, es la causa por la cual una persona realiza una conducta que no debe, o no observa aquella a la que se había obligado, y con esa conducta produce un detrimento patrimonial a otra persona.

De ello deriva, que con vista de la fuerza mayor o caso fortuito no se cumple con las obligaciones previas o se incumple lo que determina un deber jurídico, pero debido a este obstáculo se excepciona para responder de esos daños.

### **Prescripción.**

Como último elemento o causa de irresponsabilidad que estipula nuestra ley sustantiva es la denominada prescripción, la cual es definida según nuestro Código Civil Federal:

**“Art. 1135. Prescripción es un medio de adquirir bienes o de liberarse de obligaciones, mediante el transcurso de cierto tiempo, y bajo las condiciones establecidas por la ley.**

**Art. 1136. La adquisición de bienes en virtud de la posesión, se llama prescripción positiva; la liberación de las obligaciones por no exigirse su cumplimiento, se llama prescripción negativa”.**

De estos conceptos se puede analizar, dos tipos de prescripción que la doctrina ha definido en positiva y negativa, en relación con esta última y que es la que interesa a este estudio.

El doctor Gutiérrez y González lo define como:

**“Es la facultad o derecho que la ley establece a favor del deudor, para que se excepcione validamente y sin responsabilidad de cumplir con la prestación debida, o para exigir ante la autoridad competente la declaración de que ya no se le puede exigir en forma coactiva la prestación debida, cuando ha transcurrido el plazo que otorga la ley a su acreedor para hacer efectivo su derecho. La prescripción es aplicable a toda clase de responsabilidad”<sup>41</sup>.**

Consideramos que el anterior concepto es el más preciso, ya que establece la diferencia que existe con la usucapión, que como lo estipula nuestra ley, las contempla en un solo numeral, lo que genera a veces cierta confusión.

De la prescripción a la que se refiere el anterior concepto, se pueden desprender las siguientes características:

- a) Liberatoria, extintiva o negativa, que sirve para librar al deudor de sus obligaciones, mediante el transcurso del tiempo.

---

<sup>41</sup> GUTIÉRREZ Y GONZÁLEZ, Ernesto, Op. Cit., pp. 626-628.

- b)** Sirve únicamente para que el deudor se oponga en forma válida, si quiere, a que se le cobre coactivamente el crédito a su cargo.

La prescripción al momento de consumarse, no hace aumentar o disminuir los patrimonios del deudor y acreedor, pues ese efecto se dio al momento de crearse el crédito que prescribe. La prescripción no requiere actividad alguna del deudor, solo se precisa el transcurrir del tiempo, y la pasividad del acreedor.

Por último, podemos mencionar que el tiempo o plazo que la ley civil señala para exigir del responsable de un hecho ilícito, ya sea por incumplimiento de un deber general de no dañar o del incumplimiento de alguna obligación, será de dos años<sup>42</sup>.

---

<sup>42</sup> Código Civil Federal, Art. 1934.

## CAPÍTULO 4

### LA RESPONSABILIDAD CIVIL DE LOS LÍDERES SINDICALES.

#### 4.1 Fundamentos de la asociación profesional.

Desde que el hombre empieza a convivir, aprende a trabajar en grupos, forma familias, clanes, tribus, hasta llegar a formar grandes ciudades, por lo que se vislumbra la tendencia de éste para vivir en sociedad. De ahí que no podía aislarse, y por ende también aprende el difícil arte de convivir con sus hermanos, aprende que si quiere permanecer, trascender, cruzar fronteras, no lo puede lograr solo, que la unión hace la fuerza, que uno es nada, que el todo es la fuerza, la lucha por el poder. Inclusive asume su responsabilidad de líder, pero también entiende y asimila que tiene que deslindar responsabilidades. Así nacen las primeras asociaciones de grupos. Obviamente, tuvo que destacar uno de sus más grandes valores, la tolerancia, sin éste, seguramente la humanidad no hubiera salido adelante. Ser tolerante no fue fácil, creemos que para llegar a asimilar tan alto valor humano, tuvo que pasar por traiciones, deslealtades, arrogancia y prepotencia de su parte, quizá en algún momento de su vida se quedó solo, ante esto, bajó la guardia, y empieza a conciliar, a soportar, a tolerar a su prójimo.

En forma específica, antes de formar las grandes urbes, empezó a trabajar en equipo en su casa. La familia es el grupo elemental e históricamente primitivo de la asociación humana, el Estado y las asociaciones profesionales no representan más que una diversa manifestación –por tanto más compleja y más variable- de ese primitivo germen que encuentra su primigenia expresión en la trinidad familiar de los padres y el hijo.

La libertad de trabajar sin la correlativa de asociarse carecería prácticamente de objeto. El individuo aislado, frente al capitalismo fuerte y unido, quedaría totalmente inerme, indefenso y sin perspectivas. Pero, asimismo, el simple hecho

de asociarse no tiene sentido práctico, si la organización resultante no goza también del derecho de entablar relaciones de representación colectiva, de reivindicar, proteger y tomar medidas adecuadas, dentro de la ley, para el logro de sus objetivos.

Aún en la práctica, ambos aspectos representan un carácter simultáneo, por responder principalmente a las necesidades de individuos que sujetos a un vínculo laboral de subordinación, y que requieren de una acción en conjunto para la defensa de sus intereses, en el campo legal no se ha operado con el mismo paralelismo.

El derecho de asociación significa el reconocimiento de su libertad para realizar juntamente con otras personas, proyectarse y trascender. Podemos decir, sin temor a equivocarnos, que se trata verdaderamente de un **derecho humano**, o si se prefiere de un **derecho natural o necesario**.

La asociación sindical, es una de las expresiones más completas del derecho de unirse entre los hombres, ha sido reconocida relativamente desde hace muy poco tiempo por el constitucionalismo social.

El derecho de agruparse, el derecho sindical es un aspecto de la libertad de asociación, pero su objeto particular, la defensa de los intereses profesionales, la sujeción a una actividad esencial y vital del hombre, le confiere un carácter mucho más indispensable que la libertad de asociación, al punto que los mismos regímenes autoritarios se cuidan de ignorarlo y buscan utilizarlo como medio de integración política.

El liberalismo económico, forma ideológica de vida, produjo una desigualdad en la sociedad sin igual, al grado de sumir a los trabajadores en la mayor miseria, al no tener otra posibilidad de salir de ella sino por su propio esfuerzo, no era posible realizarlo en forma individual, sino por la unión de todos ellos.

Pero para poder desarrollar ampliamente sus funciones se requirió de un mínimo de libertad y seguridad respecto a sus objetivos. Por ello Páez ha dicho que “sin la libertad de asociación, la fórmula exacta del convenio de trabajo y de la locación de servicios estaría aún por encontrarse; por que el problema consiste en unir a los contratantes de otro modo que por los vínculos de sus intereses, siempre necesariamente contrarios. La asociación profesional ha sido considerada el motor del Derecho Laboral y la verdad es que la mayoría de las conquistas de éste han sido obtenidas mediante la acción enérgica y decidida de aquéllas”.<sup>43</sup>

#### **4.2 Fines de la asociación profesional.**

Al pasar de los siglos, el hombre se asocia primero para resguardar su integridad, se agrupa para cuidar su seguridad, para construir grandes ciudades, enormes e inimaginables imperios, pero ¿Por qué razón el hombre en el siglo XX y lo que va del XXI, se asocia para resguardar sus intereses laborales?, ¿Por qué asociarse para combatir al patrón, al empresario que crea fuentes de trabajo?.

El doctor José Dávalos, en su obra “Tópicos laborales”, comenta al respecto, al referirse a la iniciativa de crear una nueva Ley Federal del Trabajo, en la presente administración del presidente Vicente Fox Quezada, al señalar que:

**“La reducción del costo de los productos es el fértil campo de actuación de los empresarios. En este terreno sus conocimientos, sus habilidades como negociantes y sus relaciones, se orientan a que los bienes o servicios que producen, sean competitivos por lo accesible de sus precios, y porque cumplan los rigurosos requisitos de calidad.**

**Desgraciadamente muchos empresarios, ante la imposibilidad o ante la falta de capacidad para bajar precios por la vía de reducir costos de producción,**

---

<sup>43</sup> Cfr. RUPRECHT J., Alfredo. “Derecho Colectivo del Trabajo”. 1ª edic., Edit. UNAM. Ciudad Universitaria, México, 1980, p. 41.

porque saben que su producto no sería admitido en el mercado, acuden al fácil camino de exprimir literalmente a los trabajadores y pagarles salarios de miseria.

Por eso se empeñan en que se flexibilice el derecho del trabajo, para poder negociar (dominar) en forma directa con los trabajadores para facilitar los despidos, para que el trabajador sea plurifuncional (milusos) y pueda ubicársele donde y como desee el patrón, para imponer el pago por horas, sistema deshumanizado que da al traste con el límite de la jornada máxima, que desconoce el pago del tiempo extraordinario y que niega los descansos, diario, semanal y vacaciones.

El modelo económico feroz que hoy domina al mundo, en su afán, en su ansia, en su desesperación, por obtener abundantes ganancias, no puede pasar por encima de los derechos que son inherentes a quienes trabajan.”<sup>44</sup>

#### **4.3 El paradigma asociación sindical, asociación civil y sindicato.**

En el capítulo segundo del presente trabajo, se realizó un extenso análisis del concepto sindicato, por lo que en este apartado, restaría hacer algunos planteamientos entre sí el sindicato, es lo mismo que una asociación civil, o si es una asociación sindical, o si es ambas cosas. Para entender este paradigma, el maestro Alfredo Ruprecht, opina en relación a la asociación sindical, inclusive nos expone una clara y controvertida clasificación:

**“La asociación sindical es una organización, un conjunto de órganos que hace que ella sea propia, una e indivisible. Una organización específica, con funciones y fines específicos, de la misma naturaleza, que se vale de medios también específicos o no, precisamente por ser simplemente tal. Asociación fundamentalmente de personas que desenvuelve actividades-medios para obtener éxito y para ser aplicada en sus funciones y fines no lucrativos.**

---

<sup>44</sup> DÁVALOS, José. “Tópicos Laborales”. 3ª. edic., Edit. Porrúa, México, 2000, p. 4.

En principio, las funciones y fines de la asociación sindical, sea cual fuese su grado jerárquico, pueden ser clasificadas en:

Específicas  
 O  
 Típicas

{  
 Fundamentales  
 principales

Secundarias  
 O  
 Accesorias

{  
 Atípicas

En la práctica, con todo, no es posible distinguirlas con precisión.

Para Rouast –Durand sus funciones son la defensa de los intereses económicos, industriales, comerciales y agrícolas, con su actividad sumamente delimitada y ello se debe a que su fin es exclusivamente profesional y, por tanto, se deben cuidar de él solamente. Sin embargo, tiene otros fines coadyuvantes o secundarios, que son los sociales, económicos, morales y políticos.”<sup>45</sup>

En cuanto al concepto de asociación civil, el maestro Pérez Fernández nos ilustra:

“Es un contrato por el cual varios individuos convienen "en reunirse, de manera que no sea enteramente transitoria, para realizar en común que no esté prohibido por ley y que no tenga carácter preponderantemente económico..." artículo 2670 del código civil;... que se propongan en políticos, científicos, artísticos, de recreo o cualquiera otro fin lícito, siempre que no fueren desconocidas por la ley.

<sup>45</sup> RUPRECHT J., Alfredo. Op. Cit. P. 70-71.

**La posibilidad de realizar el contrato de asociación deriva de la garantía individual establecida en el primer párrafo del artículo 9o de la Constitución, que dice:**

**No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito; pero solamente los ciudadanos de la República podrán hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país. Ninguna reunión armada tiene derecho de deliberar.”<sup>46</sup>**

Como se aprecia, encontramos diversas y significantes similitudes en los conceptos de asociación sindical y asociación civil, sin embargo y definitiva, es claro que un sindicato, jamás podrá ser una asociación civil, derivado de la naturaleza jurídica de éste, ya que si bien es cierto que existe un grupo de personas que se reúnen con un fin lícito, de manera pacífica, y que como ciudadanos mexicanos inclusive pueden, inclusive y de hecho, todos los sindicatos mexicanos participan en eventos políticos con todos y cada uno de los partidos políticos existentes, también lo es, que el sindicato realiza un sinnúmero de transacciones de carácter preponderantemente económico, pero sobretodo y de manera relevante, las personas que integran un sindicato, jamás firman un contrato, sino que se rigen bajo los estatutos que una Asamblea General, que representa a todos ellos, ha integrada para su cabal cumplimiento. Entonces, ¿ante quien se rinde cuentas de dichas transacciones?, ¿cómo opera el sentido de responsabilidad y confianza de los líderes sindicales hacia sus representados?. Esta y otras preguntas se contestarán a continuación.

#### **4.3.1 La confianza como símbolo de responsabilidad ante los agremiados.**

En definitiva, los líderes sindicales siempre velarán por los intereses de su gremio, y por lógica consecuencia, es a ellos a quienes deberá responder de sus acciones y resultados.

---

<sup>46</sup> PÉREZ FERNÁNDEZ DEL CASTILLO, Bernardo. “Contratos Civiles”. 8ª. Edic., Edit. Porrúa, 2001, p. 305.

Ante todo esto, resulta importante definir el concepto confianza, quien mejor que el maestro Niklas Luhmann, filósofo alemán contemporáneo, para que nos defina este complejo tema:

**“La confianza, en el más amplio sentido de la fe en las expectativas de uno, es un hecho básico de la vida social. Por supuesto que en muchas situaciones, el hombre puede en ciertos aspectos decidir si otorga confianza o no. Pero una completa ausencia de confianza le impediría incluso levantarse en la mañana. Sería víctima de un sentido vago de miedo y de temores paralizantes. Incluso no sería capaz de formular una desconfianza definitiva y hacer de ello un fundamento para medidas preventivas, ya que de esto presupondría confianza en otras direcciones. Cualquier cosa y todo sería posible. Tal confrontación abrupta con la complejidad del mundo al grado máximo es más de lo que soporta el ser humano.**

**Este punto de partida puede considerarse como referencia, como una afirmación incontrovertiblemente verdadera. Cada día ponemos nuestra confianza en la naturaleza del mundo, que de hecho es evidente por sí misma, y en la naturaleza humana. En este nivel que es el más básico, la confianza (Zutrauen) es un rasgo natural del mundo, parte integral de los límites de los cuales vivimos nuestras vidas cotidianas, aunque no es un componente intencional (y por lo tanto, variable) de la experiencia.**

**En segundo lugar, la necesidad de confianza puede considerarse como el punto de partida correcto y apropiado para la derivación de reglas para la conducta apropiada. Si el caos y el temor paralizante son las únicas alternativas para la confianza, hay que concluir que el hombre por naturaleza tiene que otorgar confianza, aun cuando esto no se haga ciegamente y sólo en ciertas direcciones. Por medio de este método uno llega a las máximas éticas o a la ley natural; principios que son inherentes reversibles y de valor cuestionable.**

**Una tercera posibilidad, es pensar y usar nuestra imaginación para representar las ansiedades de una existencia sin confianza. A través de este**

medio se puede trascender el mundo cotidiano, y existe una tradición filosófica de distanciarse uno mismo de la realidad manifiesta del mundo cotidiano. La perspectiva de esta condición limitante ha ejercido una gran fascinación para los psicólogos y médicos, sin mencionar a eminentes pensadores contemporáneos. En efecto, aunque las concepciones falsas tienen sus usos y pueden ser instructivas, sin embargo siguen siendo falsas.”<sup>47</sup>

Asimismo, el mismo autor afirma:

**“... Mostrar confianza es anticipar el futuro. Es comportarse como si el futuro fuera cierto. Uno podría decir que a través de la confianza, el tiempo se invalida o al menos se invalidan las diferencias de tiempo.”**<sup>48</sup>

Finalmente, el sociólogo nacido en Luneburgo, Baja Sajonia en 1927, se aventura a conceptualizar de la siguiente manera a la confianza:

**“La confianza entonces, es la expectativa generalizada de que el otro manejará su libertad, su potencial perturbador para la acción diversa, manteniendo su personalidad, -o más bien manteniendo la personalidad que ha mostrado y hecho socialmente visible”.**<sup>49</sup>

En efecto, consideramos que la confianza es un concepto tan complejo, como misterioso, no sabemos en realidad cuando o en que momento una persona se gana la confianza del otro, en cambio, sabemos que en la primera víspera de ausencia de lealtad, ésta se pierde y de manera definitiva, de ahí la fragilidad de la sustancia del concepto. Iniciarla, o ganársela, puede costar días, quizás meses, inclusive hasta años, pero perderla, bastan unos segundos para su culminación,

---

<sup>47</sup> LUHMANN, Niklas. “Confianza”. Trad. Dr. Javier Torres Nafarrate, 1ª. edic., Edit. Anthropos-Universidad Iberoamericana-Instituto de Sociología de la Pontificia Universidad Católica de Chile, Santiago; Barcelona, España, 1996, pp. 5-6.

<sup>48</sup> Idem, p. 15.

<sup>49</sup> Ibidem, p. 65.

de ahí que la responsabilidad de un líder sindical o de cualquiera que se sustente como tal, cuando se ha ganado la confianza de sus agremiados, no la puede perder nunca, no se le está permitido cometer el más mínimo error, ya que de lo contrario pierde confiabilidad, liderazgo y en obiedad la confianza que tanto trabajo le costó obtener del gremio que representa.

En definitiva todo gremio, al igual que cada una de las personas, son totalmente diferentes, entonces, ¿qué es lo que los une?, la ideología. Ya Max Weber identificaba este concepto al expresar que:

**“Entendemos por ideología al conjunto de ideas, valores y creencias que los hombres tienen sobre el mundo natural, social, político, cultural, sobre su vida propia, y sobre todo, aquello que pueda ser imaginado y pensado.”<sup>50</sup>**

La doctora Florencia Correas, al citar al maestro Oscar Correas, en su libro “Alcances Sociológicos del Derecho del Trabajo en México”, expresa sobre el significado de la ideología, lo siguiente:

**“Es decir, que el significado que los hombres le imprimen a sus acciones y que conocemos con el nombre de ideología. Este significado o ideología no forma parte de lo observable a través de los sentidos, sino que es la concepción o idea que los hombres tienen respecto de sus propias acciones colectivas, y de sus peculiares creaciones sociales. Con esto quiero decir que la ideología se puede referir, tanto a los fenómenos que existen en el mundo de la experiencia, como también a otras ideas que dan sentido a las conductas individuales o colectivas de los actores.**

**Las ideas sólo pueden expresarse a través del lenguaje que puede definirse como un conjunto de signos que tienen un significado, y que se usan conforme con reglas llamadas gramaticales.”<sup>51</sup>**

---

<sup>50</sup> WEBER, Max. “Economía y Sociedad”. Edit. Fondo de Cultura Económica, México, 1981, p. 5.

<sup>51</sup> CORREAS VÁZQUEZ, Florencia. “Alcances Sociológicos del Derecho del Trabajo en México”. 1ª. edic., Ediciones Coyoacan, México, 2004, pp. 37-38.

Consideramos que con estas referencias, se puede partir en el avance del entendimiento paradigmático del presente trabajo, ya que es finalmente con la ideología del mismo, en el que se logran los avances de un grupo como lo es el sindicato, el cual tiene un solo fin, que es el cuidar las condiciones laborales de sus agremiados.

Así lo observa Alfonso Olea, citado por el maestro Alfredo Ruprecht, en su obra “Derecho Colectivo del Trabajo”, cuando afirma que:

**“El fin del sindicato es el mantenimiento y mejora de las condiciones de trabajo (de los asociados) a través de la contratación colectiva, y al mismo tiempo una finalidad propiamente dicha y un medio para alcanzar a ésta.**

**Los sindicatos representan un interés superior al del individuo: el del grupo, ya sea patronal u obrero. Este interés suele ser más elevado, busca soluciones que excedan el marco de los intereses particulares.**

**En resumen, el fin primordial, el que debe ser la meta y la norma de cualquier sindicato, es el profesional, no implica con ello que no pueda –y hasta debetener otros secundarios, como obras sociales, culturales, etcétera. Sin embargo, nunca debe alejar de sus miras la defensa –correcta- de los intereses profesionales.”<sup>52</sup>**

Así pues, el papel del líder sindical, conlleva que todas y cada una de sus decisiones se encuentren debidamente argumentadas y por tanto razonadas y justificadas, inclusive evitar indebidas interpretaciones. Ante esto, nos encontramos en una nueva encrucijada axiológica, ¿qué entendemos por argumentar, justificar e interpretar?.

---

<sup>52</sup>. RUPRECHT J., Alfredo. Idem. p. 73.

Depende uno del otro, o son parte uno del otro, en los siguientes apartados intentaremos definir cada uno de estos conceptos, y así entender su importancia que se juega ante el gremio y la defensa de sus intereses colectivos.

#### **4.3.2. La argumentación jurídica e ideológica, como forma de defensa ante los intereses de los agremiados.**

Nadie mejor que el maestro Manuel Atienza, para que nos apoye en este complejo término, ya que en la práctica jurídica, en algunas situaciones concretas, tanto la autoridad judicial como los actores en juicio, litigan sin argumentos, sin lógica racional, y en muchos casos sin justicia.

**“Un argumento, desde el punto de vista lógico, es un encadenamiento de proposiciones, puestas de tal manera que de unas de ellas (las premisas) se sigue(n) otra(s) (la conclusión). En una inferencia válida deductivamente – suele decirse-, si las premisas son verdaderas, entonces es también necesariamente verdadera la conclusión. Esa noción de argumento parece en principio aplicarse también a los diversos contextos jurídicos. Así, en el caso de la aplicación del Derecho, la decisión del juez –o, en general, del órgano aplicador- se acostumbra a presentar como el resultado de una operación lógica: a partir de una premisa mayor (la norma aplicable al caso) y de una premisa menor (los hechos considerados probables) se llega a la conclusión (el fallo).”<sup>53</sup>**

Para el caso concreto que nos ocupa, un argumento se defiende de entrada con una premisa verdadera, esto es, debe de partir de una situación real y concreta, tan contundente que no de lugar a dudas de que dicha premisa se desarrollará para lograr un fin, para convencer a otra u otras personas, que tienen un conflicto de intereses. El argumento en el control racional de las decisiones jurídicas, no

---

<sup>53</sup> ATIENZA, Manuel; et. al. “El derecho y la Justicia”. 2ª. edic., Edit. Trotta y Consejo Superior de Investigaciones Científicas, Madrid, España, 2000, p. 232.

sólo parte de la lógica deductiva, ya que se partiría de un argumento por demás débil, ligero, suave, sin fortaleza. Así opina el maestro Atienza al respecto:

**“El esquema podría ser éste: siempre que se den las circunstancias X, debe ser la consecuencia jurídica Y; en el caso C se dan las circunstancias X; por lo tanto, en el caso C debe ser la consecuencia jurídica Y. De un fallo judicial que no adoptase (o que no pudiese reconstruirse según) esta forma deductiva, diríamos sin duda que carece de justificación; no sería una forma racional de aplicar el Derecho.**

**Ahora bien, de ahí no se sigue que el único mecanismo de que disponemos para el control racional de las decisiones jurídicas –en este caso, de las decisiones judiciales- en un sentido muy débil, pues la lógica deductiva:**

- 1) No dice nada sobre cómo establecer las premisas, esto es, parte de ellas como de algo ya dado;**
- 2) No dice en rigor tampoco nada sobre cómo pasar de las premisas a la conclusión, sino que únicamente da criterios sobre si un determinado paso está o no autorizado; digamos que no tiene valor heurístico, sino de prueba, no opera en el contexto de descubrimiento, sino en el de justificación;**
- 3) Es dudoso –o al menos, muchas veces se ha dudado- de que quepa una inferencia normativa, esto es, una inferencia en que al menos una de las premisas y la conclusión sean normas (o sea, enunciados no susceptibles de ser calificados como verdaderos o falsos) como ocurre en el silogismo judicial (y, en general en el silogismo práctico-normativo);**
- 4) Sólo suministra criterios formales de corrección : un juez que utilice como premisas, por un lado, una norma manifiestamente inválida y, por otro, un relato de los hechos que contradice frontalmente la realidad, no estaría atentado contra la lógica;**

- 5) **No permite considerar como argumentos válidos aquellos en los que el paso de las premisas a la conclusión no tiene carácter necesario, aunque sea altamente plausible;**
- 6) **No permite dar cuenta tampoco de una de las formas más típicas de argumentar en el Derecho (y fuera del Derecho): la analogía;**
- 7) **No determina, en el mejor de los casos, la decisión en cuanto tal, (por ejemplo, <<condeno a S a la pena Z>>), sino el enunciado normativo que es la conclusión del silogismo judicial (<<debo condenar a S a la pena Z>>): un enunciado como <<debo condenar a S a la pena Z, pero no le condeno>> no representaría una contradicción de tipo lógico; etc.”<sup>54</sup>**

En efecto, con lo anterior sólo intentamos demostrar, que en el caso de México, tanto demandantes, demandado y jueces, usan y abusan de la lógica deductiva como simple receta para la resolución de conflictos, método que como se ha expresado, tiene demasiados vertientes en contra, por lo que surge la demandante obligación de conocer y utilizar todo aquél método que sirva para la argumentación de una demanda, de un conflicto, de un problema social, no quedarnos con el método lógico, o el conocido y por demás abusado método inductivo y por ende el deductivo, sino también y de manera conjunta el método sociológico, el método histórico, el método intuitivo, el método discursivo, el método analógico o comparativo, por sólo mencionar algunos de ellos. Claro que aquí surge la inquietud sobre de qué entendemos por la palabra método, inclusive si éste es lo mismo que técnica, sobre este tema en particular, y con el único fin de que éstos conceptos sirvan de base, nos basaremos en lo expresado por el maestro Luis Ponce de León Armenta, quien afirma lo siguiente:

**“Método es el camino a seguir para lograr un fin determinado, es ‘la manera de alcanzar un objetivo’, ‘la estrategia general que guía el proceso de investigación con el fin de lograr unos ciertos resultados’, ‘es el método**

---

<sup>54</sup> Ibidem, pp. 232-233.

**determinado de hacer con orden ciertas acciones.’ ‘El método como estrategia en su planteamiento y desarrollo, incluye la experiencia práctica, técnica y teórica del investigador, guiadas a su vez, por las grandes funciones intelectuales del análisis, la inducción y la deducción’.**<sup>55</sup>

En cuanto a la técnica, Ponce de León señala:

**“La técnica se conforma con el conjunto de reglas para hacer algo con menor esfuerzo y mejores resultados, en la medida que el conjunto de reglas se mejoren, en esa medida obtenemos mejores resultados para el conocimiento universal”.**<sup>56</sup>

El líder de un sindicato, debe tomar en cuenta que al momento de demandar alguna situación en concreto, sus premisas deberán estar basadas en obiedad, no sólo en relación a la lógica deductiva, sino también partir de bases concretas y precisas, pero sobre todo reales, si el ideal es seguir en la corriente conservadora de la mentira, la falsedad, la oscuridad en los argumentos para ventilar sus propios intereses, no sólo perderá los argumentos, y los casos, sino también defraudará la confianza de aquellos que algún día confiaron en sus promesas, en sus sueños, en sus palabras. De ahí la necesidad de usar métodos y técnicas adecuados para cada situación en particular.

Así lo advierte el maestro Atienza cuando reflexiona que:

**“Todo lo anterior prueba, sin duda, que los autores antes recordados tenían alguna razón al pensar que la lógica deductiva no era el instrumento adecuado para dar cuenta de las argumentaciones que se producen en el ámbito del Derecho. En lo que se equivocaron es en llevar demasiado lejos su crítica y en sostener que la lógica formal deductiva no tiene**

---

<sup>55</sup> PONCE DE LEÓN A., Luis. “Metodología del Derecho”, 6ª. edic., Edit. Porrúa, México, 2001, pp. 62-63.

<sup>56</sup> Ibidem. p. 63.

prácticamente nada que decir sobre la argumentación jurídica. Así Viehweg presenta la tópica como un método –o mejor, un estilo- alternativo al método deductivo. Perelman configura los argumentos retóricos como argumentos completamente diferentes –esto es, con reglas de inferencias propias- a los analíticos o deductivos. Y Toulmin construye un *working logic* –una lógica operativa- en radical oposición a la lógica aristotélica; su tesis fundamental es que la lógica no debe elaborarse sobre el modelo de la geometría –como había hecho Aristóteles y, tras él, toda la lógica occidental- sino sobre el modelo del Derecho, pues la lógica no debe ser otra que <<jurisprudencia generalizada>>.”<sup>57</sup>

#### 4.3.3. La interpretación jurídica, como parte fundamental de los argumentos.

Al momento en que demandamos alguna situación en particular, siempre fundamentamos y motivamos nuestras peticiones, esto es, que demando algo que necesito, que requiero, que exijo porque la razón y la propia normatividad, así me lo permite. Hasta aquí, no debería existir ningún problema, ya que al solicitar algo que me pertenece y que la propia ley me lo permite, por consecuencia se me debe otorgar sin ningún impedimento. El problema emana cuando al demandar, interpreto a mi conveniencia lo que expresa la ley, ya que como sabemos, una de las características principales de ésta, es su generalidad y su abstracción *per se*.

Para este tema en particular, consideramos conveniente exponer las ideas fundamentales de Roberto J. Vernengo, quien reflexiona lo siguiente:

**“Corresponde distinguir entre las múltiples acepciones del término <<interpretación>>, aquellas que tienen todavía un interés práctico y teórico en la teoría del derecho. En los lenguajes corrientes, en cambio, por <<interpretación>> cabe entender actualmente las cosas más dispares. En latín, la palabra indicaba, al parecer, una negociación, para pasar luego a**

---

<sup>57</sup> ATIENZA, Manuel. Op. Cit. p. 233.

significar, tanto la explicación del asunto, como una intervención negociadora, y, por fin, la traducción de un discurso. El sentido más antiguo parece apuntar a un intermediario o negociador, para pasar a significar luego <<explicación>> o, inclusive, <<traducción>>. Por lo tanto, en latín, el *interpres* era el intermediario encargado de una negociación y, por ende, capaz de lograr un entendimiento entre las partes de un conflicto. De ahí la especialización del sentido a la noción de traductor, como mediador entre partes en contienda que no se entienden, ni aun en lo que dicen. El *intepres* es quien, en un conflicto en que las partes no se entienden, interviene para alcanzar justamente un entendimiento. De ahí que el término pase a significar, tanto la actividad de llevar a cabo una negociación, como el resultado de la misma: el *interpretor* es, pues, un negociador, quien busca y propone una solución para el caso. Cuando los conflictos provenían de la aplicación de los textos previos, como en los casos de contratos, así como en su reformulación luego de un conflicto, la *interpretatio* pasó en Roma a ser un término técnico del derecho, relacionado etimológicamente con el término jurídico ritual *pretium*. El intérprete era el intermediario en una negociación o conflicto; luego en un sentido muy lato, el sujeto encargado de explicar a las partes la situación durante la negociación de un conflicto. Etimológicamente, la raíz correspondiente, *-pres*, aparecería en un verbo arcaico referente a la compra-venta.

Hoy la palabra tiene, como es notorio, múltiples significados: tanto se interpreta un texto, un discurso, una situación, un relato, una historia, etc., como también se interpreta –es decir: se le atribuye algún sentido efectivo– una obra de teatro, un trozo de música, por ejemplo –en tanto se lo representa o ejecuta-. En derecho, tenemos también la idea de que se interpretan textos legales y situaciones de hecho, para actualizar –esto es: poner en vigencia– normas jurídicas, para motivar conductas no espontáneas y producir así nuevos estados de cosas.”<sup>58</sup>

---

<sup>58</sup> ATIENZA, Manuel, et. al., Ibidem. pp. 239-240.

Como se aprecia, el hecho de interpretar una situación en sí, resulta complicado, ya que al alegar o demandar algo, partimos siempre de un concepto de justicia y de injusticia, pero el interpretar una norma jurídica, conlleva una serie de métodos y técnicas jurídicas, donde ambas partes, demandante y demandado, exponen criterios jurídicos para que un intermediario, ya sea autoridad administrativa o judicial defina quien de ellos tiene la razón. Así lo advierte Vernengo al señalar que:

**“En sus usos contemporáneos corrientes, y en los más diversos contextos, con la palabra <<interpretación>> se alude pues, tanto a una actividad como a sus productos. Hablamos de una interpretación para referirnos tanto a la actividad cumplida en cierto contexto, como a sus resultados: el intérprete musical hace algo al interpretar una partitura, interpretación que se cumple al producir una cierta ejecución. Interpretamos un texto cualquiera, tanto cuando intentamos establecer alguno de sus sentidos, como cuando damos una versión de alguno de ellos, mediante un texto nuevo que el intérprete crea y propone. En el caso del derecho legislado, un texto legal es interpretado en cuanto se produce finalmente otro texto al que se le atribuye ser la interpretación del primero: con el término <<interpretación>> designamos tanto el producto, el nuevo texto elaborado, como la actividad desplegada sobre el texto anterior para justificar el nuevo texto producido.”<sup>59</sup>**

Sin embargo, el mismo autor, concluye al señalar la relevancia de la interpretación de textos jurídicos:

**“Corresponde, pues, al distinguir estos diversos aspectos de los problemas interpretativos en derecho, insistir que bajo el rótulo de <<interpretación>> se alude a problemas prácticos y teóricos de muy diversa índole, sin cuya prolija distinción las tesis que se sustenten respecto de la interpretación en**

---

<sup>59</sup> ATIENZA, Manuel, et. al., Ibidem. p. 240.

**derecho no son contrastables. Tenemos, pues, la interpretación de textos legales, en contextos decisorios, para producir una solución normativa: se trata de la denominada <<interpretación operativa>>, para distinguirla de la interpretación sin eficacia normativa que, frente a un texto, puede elaborarse, con un cariz puramente teórico, en medios académicos. Pero, en la interpretación operativa misma cabe distinguir, por de pronto, la interpretación de derecho propiamente dicha, -esto es: la interpretación de normas válidas-, de la interpretación de hechos que, en la mayoría de los casos, funcionan como condiciones para la producción de la norma que pondrá término a un caso.”<sup>60</sup>**

Una vez que hemos determinado las funciones de argumentación e interpretación como base en un alegato, demanda o reclamo, donde intervienen una serie de intereses, nos ocuparemos en los siguientes apartados de enfocar ¿cuál es la responsabilidad que tiene un líder ante sus agremiados?, hasta dónde llega su responsabilidad, y hasta dónde ellos pueden exigirle a sus líderes, si ya consideramos que un sindicato no es una asociación civil, y que es un grupo de personas con intereses laborales conjuntos.

#### **4.4. Los nuevos retos del sindicalismo mexicano. La responsabilidad civil ante sus agremiados.**

El fenómeno de la globalización durante el siglo XX, marcó significativamente a aquellos países conocidos como de bajo desarrollo, en los que México, no podía ser la excepción. Este problema ha sido observado por los doctrinarios, inclusive de diversas disciplinas, como la económica, la sociológica, y por supuesto la jurídica.

Cuando hablamos de globalización, viene a nuestra mente los acontecimientos ideológicos y sociales que surgieron durante la década de los ochentas y de los

---

<sup>60</sup> Idem. p. 241.

noventas, y de manera casi forzosa surge a nuestra mente dos palabras que por su contenido van de la mano, neoliberalismo y crisis social.

En la década de los noventa se satanizó el concepto de neoliberalismo, ya que fue en el sexenio del Lic. Carlos Salinas de Gortari, quien preocupado por elevar la calidad de vida de los mexicanos, dio vida al proyecto neoliberal. Con el tiempo, nos dimos cuenta de que dicho proyecto como idea, como meta ideológica, era muy bueno, pero lo que sí, los resultados nunca fueron los esperados. En definitiva, durante el sexenio del Lic. Salinas de Gortari, surgieron muchos aspectos sobresalientes, pero México demostró que no estaba preparado para cambios económicos tan radicales, quizá el triunfo y la derrota anunciada fue el Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos de Norteamérica y Canadá, lo que abrió nuevos horizontes laborales, económicos y sociales, pero no contábamos con las leyes de la oferta y la demanda, las principales corporaciones estadounidenses y canadienses, poco a poco se encargaron de desaparecer a las pequeñas empresas mexicanas. Muchas se fusionaron, otras tantas simplemente desaparecieron, aunque si bien es cierto que se crearon nuevas fuentes de trabajo, los sindicatos perdían fuerza, ya que las empresas extranjeras, impedían a toda costa la integración de nuevos sindicatos, aunado a que éstos se arraigaban a su arcaico origen de gobernarse, los sindicatos paulatinamente han dado muestras de cambios democráticos dentro de su gremio.

Sobre este punto, la doctora María Carmen Macías Vázquez, opina lo siguiente:

**“La reforma económica de la política de Salinas de Gortari se basó fundamentalmente en tres pilares: en la apertura productiva, comercial y de los mercados de dinero y capital. Bajo esta línea, la iniciativa privada, a través de las exportaciones, retomó el camino en el proceso de desarrollo económico. Otro aspecto importante se refiere a nuevas inversiones concernientes a la compra de valores gubernamentales, particularmente de Cetes, tanto en moneda nacional, como extranjera. De ese modo, ‘...la**

participación de los inversionistas del exterior en el mercado de valores del gobierno se ha incrementado..., dicha participación pasó de 3.2% de la circulación total al inicio de apertura comercial del mercado en 1990, a 32.8% en 1992, para llegar a 38.9% en 1993'....

La Alianza Estratégica, llevada a cabo por Salinas, constituyó uno de los instrumentos económicos a través de los cuales emprendió las tareas de modernización, productividad y competitividad. En ese tenor se crean las llamadas empresas integradoras, grandes empresas especializadas que asociaban tanto a personas físicas y morales como de unidades productivas a escala micro, pequeña y mediana, y cuyo objetivo consistía en:

-Elevar la competitividad de las empresas micro, pequeñas y medianas asociadas.

-Inducir la especialización de las empresas en algunas de las diferentes etapas del proceso productivo.

-Consolidar la presencia de la industria micro, pequeña y mediana en el mercado interno e incrementar su participación en el de exportación".<sup>61</sup>

Pero, entonces en qué consiste el neoliberalismo económico, la doctora María Carmen Macías, nos expone un amplio panorama sobre este concepto al referir que:

**"Hoy el neoliberalismo es un término en boca de todo el mundo. Es la palabra favorita de los economistas, indispensable en los discursos de los políticos y tecnócratas, extraña y ajena para los abogados que, como dice el maestro Néstor de Buen, 'se acude a términos económicos más con audacia que con autoridad'. Esta palabra, para los trabajadores, resulta perversa, y así podríamos hacer una lista de los múltiples sentidos que se le pueden dar. Definiciones formales son pocas. Se puede decir que éstas han coincidido en señalar que es 'la corriente del pensamiento económico heredera del**

---

<sup>61</sup> MACÍAS VÁZQUEZ, María Carmen. "El impacto del modelo Neoliberal en los Sindicatos en México". 1ª. edic., Edit. Porrúa, México, 2005, pp. 198-199.

liberalismo tradicional y por consiguiente partidaria de la mínima intervención posible del Estado en la Economía y de la máxima intervención posible del Estado en la Economía y de la máxima libertad para los agentes económicos.'

Es así como el neoliberalismo retoma ideas y principios derivados del liberalismo clásico que enarboló Adam Smith, entre los que se encuentran:

1. La preponderancia del individuo y su interés personal.
2. La libertad individual.
3. La libertad de mercado y consumo.
4. La libertad de competencia.
5. La abstención del Estado en las actividades económicas.
6. El libre cambismo.

Los postulados que se mencionan son indispensables en la 'nueva' ideología económica, la cual los desarrolla y aplica sin ninguna restricción y sensibilidad social.

La atención a estos principios es sin duda importante para el desarrollo de este trabajo, sobre todo por su impacto no sólo en las relaciones laborales, sino también porque con esa exaltación individual y social que pregona queda vacía de sentido cuando se relaciona con los sindicatos, temas que sin duda son puntos antagónicos en la nueva ideología económica, y que sin embargo algunos argumentos de la misma corriente económica confirman la necesaria existencia de los sindicatos, a los que repudia, para lograr sus fines económicos.

A más de tres décadas de aplicación del neoliberalismo, en la mayor parte del mundo se han reunido en diversas (sic) foros, especialistas de la materia y estudiosos del área laboral con el fin de evaluar los efectos de tal aplicación. En esa misma idea, se han podido establecer los principios en los que se fundamenta el neoliberalismo y sus efectos en los sindicatos. Esto último es importante para el desarrollo de la presente investigación.

Según José María Zufiaur, el neoliberalismo se sustenta en los siguientes principios:

- 1. Como centro de esta política se sitúa la lucha contra la inflación oponiéndola a la creación del empleo y el crecimiento económico.**
- 2. En la inversión del sentido de la distribución –para favorecer el incremento de los beneficios en detrimento de los salarios-, el estrechar y hacer más regresiva la distribución que se realiza mediante los impuestos y el gasto público.**
- 3. En la denostación de todo lo público con preferencia al beneficio privado llevándolo a cabo a través de un cambio de cultura que muestre lo negativo de las prestaciones y servicios públicos, la regulación estatal y la participación del sector público en la economía, con la cual se identifican las privatizaciones sociales cuya existencia hace contrapeso en el funcionamiento del mercado y en el poder de los grupos que lo controlan.”<sup>62</sup>**

De estos cuatro puntos que al final de su comentario refiere la doctora Macías Vázquez, al citar a Zúñiga, nos interesa en obvia forma el cuarto argumento, ya que es en éste en el que se sustenta el consenso de los sindicatos, ya que se asevera que como rasgo característico de las políticas neoliberales el enfrentamiento con los sindicatos, así como el intrínseco antagonismo con la concertación y el consenso social.

Lo anterior es importante porque a partir de esta reflexión se percibe un total y absoluto rechazo a la organización profesional de trabajadores con los grandes capitalistas, los dueños de empresas, a efecto de conseguir mejores prestaciones económicas para sus agremiados. En este orden de ideas, se considera imposible que un patrón neoliberal se sienta a negociar, a conciliar intereses económicos con los líderes de un sindicato, ya que a éste sólo le importa el conseguir, el incrementar su capital, por lo que lejos de interesarle mejorar salarios y prestaciones, se dedica a analizar la compra de mejor maquinaria, que reemplace a trabajadores, y los pocos que queden, disminuirles el salario, y así debilitar a los

---

<sup>62</sup> **MACÍAS VÁZQUEZ, María Carmen.** Op. Cit., pp. 158-160.

sindicatos ya existentes. Inimaginable está, el hecho de que si la empresa inicia actividades, pueda siquiera el trabajador agruparse para formar un sindicato, antes que eso inicie, se considerará la liquidación de los líderes, para que sirva de escarmiento a los empleados.

Bajo este rubro, el maestro José Dávalos, advirtió este tipo de problemas socioeconómicos y políticos, al señalar en el periódico Excelsior, un 28 de noviembre de 1989, que:

**“El mundo está en constante movimiento. Todo lo que no cambia para ser mejor, muere un poco cada día.**

**El derecho del trabajo moderno se forjó superando las etapas de la prohibición y de la tolerancia, para llegar al período actual, el de la regulación jurídica.**

**En el Constituyente de Querétaro se cristalizó uno de los más viejos anhelos de los trabajadores: el de poder unirse para luchar, como clase social, en defensa de sus derechos laborales. A la supremacía económica, psicológica y de mando del patrón, opusieron los trabajadores su número, su unidad y los mecanismos jurídicos idóneos para nivelar la desigualdad social entre los factores de la producción; impusieron los instrumentos para el cambio: el sindicato, la negociación colectiva y la huelga.**

**Con el transcurrir de los años, el movimiento obrero mexicano fue creciendo y consolidando su alianza con el Estado y su vocación nacionalista. Los trabajadores, sólidamente organizados y auténticamente representados, son y serán el soporte de las naciones.**

**No cabe duda que el agua que no corre se corrompe, y los sindicatos mexicanos en los últimos años han entrado a una etapa de desesperante inmovilismo. Paradójicamente, ahora que la crisis golpea con mayor dureza a los trabajadores, sus representantes observan que sus formas tradicionales de actuación ya no son eficaces, y parece que nada hacen para remediarlo.**

**Es urgente que los sindicatos hagan una autocrítica, un diagnóstico sereno, un replanteamiento sobre el papel que juegan en el México de hoy, sobre la autenticidad del mandato que cumplen, sobre su desempeño apegado a derecho, sobre la cohesión entre las bases y sus dirigentes, sobre la estrategia y la táctica de las acciones sindicales, etc. Sólo con una autoevaluación de este tipo, podrán los sindicatos asearse y aerearse internamente, renovarse y orientar sus pasos hacia una verdadera libertad sindical, como la que vislumbró y plasmó el legislador en la fracción XVI del artículo 123 constitucional.”<sup>63</sup>**

Ante esta exposición de ideas, surge una nueva pregunta, ¿quién protege o protegerá al trabajador del siglo XXI?. Pregunta sin respuesta, porque de seguir con las tendencias expuestas, sin una política económicamente estable, sin un crecimiento del producto interno bruto, con poca inversión tanto pública como privada, nos enfrentaremos a la posible desaparición de los sindicatos. Hay quienes consideran que los sindicatos han sido un estorbo para el crecimiento económico de México, y la corriente ideológica contraria, opina que sin éstos, seguramente los trabajadores mexicanos seguirían en las mismas condiciones en las que se encontraban los obreros mexicanos durante el virreinato español.

En el gobierno de Carlos Salinas de Gortari, en cuanto a materia laboral, se hizo suyo el esquema de los pactos económicos como una forma de controlar los incrementos de los precios y el salario. De esa manera los sindicatos participarían de modo conveniente para convalidar los pactos y situarse como parte fundamental dentro de la política económica de ese tiempo. Lo anterior tuvo consecuencia que el sindicalismo iniciara con diversos y variados cambios, que Salinas de Gortari denominó como corriente neocorporativa, representada por la Federación de Sindicatos de Bienes y Servicios (FSEBES). Así, el llamado “nuevo sindicalismo”, favorecería la alianza con el estado y asegurar sin ningún problema el neoliberalismo en México. Sin embargo, hay que señalar también que fue

---

<sup>63</sup> DÁVALOS, José. Op. Cit. p. 281.

gracias al líder moral de los trabajadores, Fidel Velásquez Sánchez,<sup>64</sup> representante de la Confederación de Trabajadores de México (CTM), quien apoyó incondicionalmente al presidente en turno, y con Salinas de Gortari, no fue la excepción. La CTM quedó formalmente constituida el 24 de Febrero de 1936 a las 17:10 hrs., en la Arena Nacional de la ciudad de México, desde entonces ha demostrado ser una de las mayores organizaciones de trabajadores del país, de ahí la importancia que ha tenido para el apoyo presidencial, inclusive en el actual gobierno del presidente Vicente Fox.

Hay que mencionar que al sindicalismo se le ha tratado una y mil veces de terminar, de acabar, de derrumbar. El maestro Dávalos inclusive así lo expone en el siguiente artículo que intituló como “Derrumbamiento Sindical”.

**“Divide y vencerás. Es una contundente y sabia expresión que tiene aplicación en muchos aspectos de la vida.**

**En el ámbito de las relaciones laborales este adagio, este postulado ha diseñado una estrategia inmejorable para los empresarios.**

**Un trabajador aislado poco o nada tiene que hacer frente a la superioridad económica, social, cultural y política del patrón. De ahí que los dueños del dinero en forma constante obstaculicen la organización de los trabajadores; crean sindicatos blancos, compran voluntades de dirigentes, proponen nuevas instancias de representación de los trabajadores. La finalidad de los patrones es que se atomice, que se diluya la fuerza de los sindicatos.**

**Con motivo de la actual composición de las cámaras del Poder Legislativo Federal, con los nuevos pesos y contrapesos de las fuerzas políticas del país, necesariamente tendrán que volver a la mesa de las discusiones algunos temas de gran trascendencia.**

---

<sup>64</sup> No cabe duda, que para ser líder, se tiene que contar con una serie de características, que los hace diferente a las demás personas, ya que es la calidad moral, su carisma, su identificación con la gente, su experiencia, conjuntados en una sola persona, que hacen que brillen con luz propia y se les siga para apoyarlos en sus encomiendas, en el cumplimiento de metas, en la ruptura de obstáculos; sin duda, esto y más fue Don Fidel Velásquez, máximo líder de la CTM, de 1941 a 1947, y de 1950 a 1997, año en que dejó de existir, pero nos dejó su ejemplo y su perseverancia.

Uno de los asuntos que se ha venido quedando en los pendientes, que se ha estado difiriendo desde hace buen tiempo, es el de la reforma a la Ley Federal de Trabajo.

Este dejar para después, por supuesto, no ha sido por falta de empeño de los patrones de hacer norma sus privilegios, sino por la resistencia que, a pesar de su crónica debilidad, ha logrado oponer la organización de los trabajadores.

Una de las propuestas para incorporar a la Ley del Trabajo y que con más insistencia plantean los patrones, es la de crear la figura de los *delegados de personal* y de los *comités de empresa*.

Los delegados de personal son representantes de trabajadores que operarían cuando la empresa tenga menos de 50 empleados. En las negociaciones donde haya 50 o más trabajadores, funcionaría un órgano colegiado denominado comité de empresa.

No es necesario entrar a un análisis profundo de la forma de integración y del funcionamiento de estas figuras. Basta con reflexionar en el hecho de que no implican borrar a los sindicatos, pero sí su desplazamiento con estas formas de representación paralelas.

La intención es clara: Crear un desconcierto entre los trabajadores y hacer que la fuerza organizada de los empleados se divida y se diluya en varios frentes. Por supuesto, para el patrón resulta más cómodo no enfrentarse a toda la organización sindical.

Estos delegados de personal y éstos comités de empresa estarían facultados para celebrar convenios colectivos con el empresario. Los comités de empresa serían los titulares de los contratos colectivos. A los sindicatos se les dejaría la genérica, ambigua y menor función de participar en la instalación de la discusión de la contratación colectiva.

En estas circunstancias los sindicatos no desaparecerían, pero se les dejaría sin objeto; sin la negociación de las condiciones de trabajo, sin la titularidad del contrato colectivo. Se les convertiría irremediabilmente en figuras de

**ornato, en entidades carentes de contenido y con nula capacidad de representación.**

**Son propuestas de empresarios que están apuntando al centro mismo del corazón de los sindicatos, para destrozarlos, para derrumbarlos.**

**Lo que resulta extraño es que estas propuestas, estén siendo miradas con simpatías por algunas personas de espíritu abierto, gentes de estudio y de reflexión que suelen identificarse con las causas de los trabajadores.**

**Ojalá y que haya la claridad suficiente en la clase dirigente de este país, para que se percate de que este tipo de propuestas, que se enmarcan dentro de la llamada nueva cultura laboral, conducirían a una nueva legislación que ya no sería de y para los trabajadores, sino de y para los empresarios.**

**Hoy la respuesta sigue siendo la cohesión de los trabajadores. Lo que da su belleza al arco iris es la unidad y la armonía de sus colores.”<sup>65</sup>**

Ante todo, esto ¿por qué iniciar este apartado con una serie de reflexiones sociológicas y laborales, si el tema es encaminado a la responsabilidad civil?, ¿Qué importancia tiene señalar el rumbo que actualmente tienen los sindicatos?, ¿Qué objeto tiene manifestar los errores del sindicalismo o sus avances ante la sociedad?, si la reflexión va encaminada a la responsabilidad civil de sus dirigentes con los agremiados?.

La respuesta esta inmerso en el mismo contenido, es decir, consideramos y avalamos el hecho de que el derecho y todas sus especialidades se encuentran indiscutiblemente interrelacionadas en una serie de disciplinas que conllevan a recalcar los logros y pérdidas de algunos temas de gran importancia para la sociedad. En un trabajo de investigación clásico, nos encontraríamos ante una serie de observaciones básicas que llegarían a una mera clasificación de aspectos positivos y negativos, para finalizar con una serie de propuestas. Nosotros, hemos querido llamar la atención de todos aquellos aspectos que pueden rodear al sindicato del siglo XXI, y no solo señalar de facto, los problemas de la hipótesis

---

<sup>65</sup> **DÁVALOS, José.** Idem. pp. 287-288.

que hemos planteado. Así pues, y una vez señalado una serie de antecedentes sociales, políticos, laborales, históricos y culturales, podremos pasar al tema de responsabilidades civiles, sobre todo que ya entendimos el mundo de situaciones reales que rodea a los sindicatos mexicanos. En el capítulo segundo señalamos de manera por demás breve, los aspectos generales del sindicalismo mexicano. En el capítulo tercero, expusimos los conceptos más relevantes que la doctrina ha señalado en cuanto a lo que concierne al tema de responsabilidad civil.

En este capítulo, y como se ha podido observar, hemos entrelazado una serie de especialidades y disciplinas, para finalmente entender, el papel que tienen los agremiados para exigir a sus dirigentes, cuando éstos han intervenido en contra de los intereses de aquellos.

Para tal fin, vamos a partir de dos cuestionamientos reales, en los que los dirigentes, líderes de un sindicato, pueden cometer errores al momento de representar los intereses del gremio.

**a) Al momento de firmar un contrato civil, en el que al no estar asesorados o desconocer elementos esenciales de validez ocasione daños y perjuicios a los agremiados.**

Sobre esta hipótesis, surgen a la vez diversas situaciones adversas. Supongamos que el líder de un sindicato, después de una serie de gestiones con algunas empresas aseguradoras, consigue que una de ellas ofrezca, por señalar algún ejemplo, un seguro de gastos médicos mayores, o un seguro de vida. Para tal efecto, en obiedad y lógica, tanto el sindicato como sus agremiados, deberán de cubrir una serie de requisitos, para hacer válida dicha prestación social. Empero, por negligencia, falta de cuidado o de asesoría, al líder se le hace por demás fácil, ignorar o pretender ignorar algún requisito de suma importancia para el cabal cumplimiento del contrato. Pensemos en que se le haya solicitado manifestar por escrito la estadística, reporte o informe del gremio, en caso de un seguro de

gastos médicos mayores, y que derivado de éste, se contemple que mas del 50% del personal y sus familiares, se encuentren enfermos, lo que le originaría sin dudas, una serie de gastos, que para un negocio de aseguradoras, simplemente no es conveniente como negocio, y que para serlo, lejos de hacerles algún descuento, incrementaría de sobremanera los costos del seguro en comento, o en extremo caso, simplemente al tratar de engañar, actuar con dolo y mala fe, el pacto convenido, a la compañía de seguros, estaríamos ante la inevitable cancelación del contrato de referencia, lo que a su vez implicaría una serie de daños y perjuicios para el gremio.

Lo importante de este planteamiento no es el hecho de señalar culpables, si se actuó con negligencia, dolo o mala fe, sino lo importante es deslindar las responsabilidades y determinar al culpable o culpables para fincar la obligación de reparar el daño.

El maestro emérito, Dr. Ignacio Galindo Garfias, así lo señala en una de sus reflexiones vertidas en su obra intitulada “Estudios de Derecho Civil”, a la que denominó ‘Responsabilidad, Seguro y Solidaridad Social en la indemnización de Daños’.

En ese trabajo intelectual el maestro advierte que la responsabilidad civil ha tenido una gran importancia en el desarrollo del derecho social, ya que a través de la responsabilidad, se ha logrado una solidaridad social para satisfacción de la víctima, al manifestar que:

**“En esta transformación de la responsabilidad civil, como instrumento jurídico puesto al servicio de la reparación de las lesiones injustamente sufridas, se percibe una clara trayectoria de la obligación de reparar el daño que sufre la víctima, como efecto de la violación del principio *neminem laedere* y que aparece como una sanción; después, se presenta como el instrumento técnico por medio del cual la víctima logra desplazar, al**

patrimonio de otra persona, la lesión que ha sufrido y, finalmente, la responsabilidad civil tiende a convertirse en una protección social, garantizada por el seguro.

Ahora bien, para que la víctima pueda lograr tales finalidades, es necesario que exista un fundamento jurídico por razón del cual una persona o un grupo de personas deben soportar el daño que ha sufrido un tercero.

Tradicionalmente el autor del daño injustamente causado es quien ha debido soportar las consecuencias de la acción pasiva. Hasta épocas relativamente recientes, el problema de la responsabilidad civil se cifraba en la indagación de la persona que había causado el daño, para imponer a su cargo la obligación de repararlo.

Pero a partir del momento en que el derecho civil apareció el concepto de riesgo creado, como fuente de la obligación de reparar el daño, la responsabilidad civil dejó de ser necesariamente la consecuencia de un hecho ilícito; el daño debe ser reparado porque la víctima tiene derecho a ser indemnizada.

La responsabilidad civil ha dejado de ser una sanción para convertirse en una medida compensatoria del daño sufrido. El concepto de responsabilidad civil, fundado en la culpa, a través de diversas épocas, en la doctrina y en la jurisprudencia, ha tenido que ampliarse cada vez más y más, para fundar la obligación de reparar el daño causado por terceros, o los daños causados por los animales que se encuentran bajo nuestra guarda, o bien, mediante el artificio de la culpa presunta, que ha sido fecundo en los casos de responsabilidad por el uso de cosas peligrosas o por las cosas inanimadas, hasta llegar a la responsabilidad que no se funda en culpa, tal como ocurre en la teoría del riesgo creado. La responsabilidad civil no sólo se ha transformado, sino que ha sufrido una verdadera deformación.

El profesor George Ripert, en presencia de esta radical transformación, ha podido escribir: 'Cuando todos los espíritus estén convencidos de que no hay nada en común entre la idea de responsabilidad fundada en la culpa y la

**idea de reparación fundada en el riesgo, una gran claridad habrá penetrado en el derecho civil’.**

**Somos responsables no en cuanto somos culpables del daño, sino en cuanto estamos obligados a repararlo. Frente a un cierto daño, lo importante es saber si hay una persona que deba reparar el perjuicio. En este sentido, se ha dicho que la responsabilidad civil ha hecho de la reparación del daño un sistema de protección tendiente a lograr que la víctima de un evento dañoso, en una sociedad altamente mecanizada, no deba ser quien sufra las consecuencias del daño o cuando menos que no sea la víctima quien soporte tales consecuencias en su integridad, aunque en la producción del daño no haya intervenido culpa, ni haya sido producido por una conducta ilícita...”<sup>66</sup>**

Ante lo expuesto por nuestro maestro emérito, consideramos que no hay duda, no es sólo referir a que existe un daño, sino lo importante es reparar los daños y considerar los perjuicios que, al dejar de percibirlos, ocasionan en este caso concreto que nos ocupa, a los agremiados a un determinado sindicato. Ya que es el líder, el que se supone, que al ser elegido democráticamente por estos, deberá defender todo tipo de intereses, amén de los laborales, derivados del mandato acaecido en su favor y responsabilidad.

Si por responsabilidad civil hemos entendido que es propiamente la restitución en sus derechos a la víctima del daño causado por hechos ilícitos, y por daño entendemos todo menoscabo patrimonial que sufre la víctima del hecho dañoso, y por perjuicios a la ganancia lícita que la víctima deja de percibir, por efecto de la conducta ilícita de que ha sido víctima el perjudicado; en nuestro caso el daño surge al momento mismo que el sindicato entrega una cierta cantidad determinada de dinero, producto de las cuotas de los trabajadores, que entregan en los periodos convenidos de acuerdo al contrato colectivo de trabajo vigente, y que es

---

<sup>66</sup> GALINDO GARFIAS, Ignacio. “Estudios de Derecho Civil”. 4ª. edic., Edit. Porrúa, México, 2004, pp. 100-101.

perdido por causa de la negligencia del líder, dinero que no se podrá utilizar para otros beneficios de los trabajadores, puesto que éste ya no es recuperable. El perjuicio surge al momento en que los trabajadores, al confiar en que sus cuotas han sido entregadas para su beneficio, y requiere del servicio contratado, a final de cuentas no es posible acceder al mismo, y tiene que hacer uso de sus propios recursos económicos para solventar sus problemas. Quizá para algunos resultare fantástico el ejemplo previsto, pero lo cierto es que la realidad rebasa cualquier fantasía o sueño, pensemos un momento en aquellas empresas públicas o privadas, que trabajan con productos radioactivos o elementos químicos extremos, y que la empresa no puede solventar ese tipo de problemas, salvo el de concurrir a un servicio público, que hasta el día de hoy lamentable tiene mucho que desear en el gobierno del Presidente Vicente Fox.

Es entonces que los sindicatos, cuando estos han sido permitidos, intervienen a favor de su gremio, para apoyarlos con prestaciones, que la empresa, como persona moral, no puede solventar. Es el sindicato, siempre en busca de las mejorías de calidad de vida de sus integrantes, que busca las mejores prestaciones, los mejores convenios, las mejores participaciones, para que el trabajador y su familia, vivan con dignidad y por ende produzcan con mayor eficiencia por el bien del país. De ahí que cuando un líder no cumple con lo obligado y afecta el patrimonio de sus compañeros, se encuentra debidamente obligado a resarcir del daño con sus propios recursos, como sanción ante el falto de cuidado en sus responsabilidades.

En lo particular, no estamos a favor de que el responsable también sea responsable penalmente, ya que consideramos que el hecho de meter a la cárcel a un líder, prácticamente no resuelve el problema, inclusive hemos enfatizado el hecho de que la culpa pudo haber sido por una nula o mala asesoría. De repente, existen líderes que se rodean de pseudoasesores, que nada más buscan su interés personal, y no el del gremio que representan, razón por la que creemos más en la reparación del daño, que puede ser pagado, inclusive con el embargo

de bienes de los líderes y entonces sí, de sus asesores, si tomamos en cuenta la responsabilidad de éstos. En la cárcel, puede surgir la probable hipótesis de que el líder salga bajo fianza, derivado de un amparo bien planteado, y que a final de cuentas, salga libre, siga representando a los trabajadores hasta el final de su gestión, y no se pague el daño causado al gremio.

Derivado de este tema, el maestro Galindo Garfias relaciona lo siguiente:

**“NATURALEZA JURÍDICA DE LA REPARACIÓN DE LOS DAÑOS.- El estudio de esta situación ilícita creada por el hecho de un tercero tiene un carácter punible. Es un castigo que la ley impone al que causa un daño sin derecho alguno. Esto nos indica claramente que la naturaleza jurídica de la reparación del daño causado ilícitamente tiene un carácter penal y de castigo jurídico al autor de la conducta dañosa y perjudicial.**

**De lo anteriormente dicho se desprende la naturaleza antijurídica que sin llegar a constituir un delito penal, puede calificarse de delito civil sancionable y punible por el Código civil.**

**Esta similitud de conceptos, nos permite examinar conjuntamente el castigo penal y la sanción civil en el caso de la responsabilidad pecuniaria...**

**...La reparación de los perjuicios requiere un comentario especial, con el objeto de examinar su naturaleza jurídica.**

**De la reparación de los daños ilícitamente causados a la víctima de ellos.**

**Debe observarse que esta consecuencia de la conducta ilícita dañosa; proviene de la naturaleza antisocial del acto ilícito producido y entre los deberes del autor de ellos como la consecuencia de la conducta ilícita y sobre todo perjudicial causada a los terceros.**

**Procede distinguir entre los daños propiamente dichos y los perjuicios causados por el proceder ilícito del autor de ellos.**

**En este sentido, debe observarse que la reparación de los daños y de los perjuicios causados tiene su origen y fundamento en la obligación del deber**

**jurídico de no perjudicar a nadie en las relaciones sociales que tiene un antecedente milenario en nuestros estudios de jurisprudencia.**

**No debe considerarse propiamente, como una sanción o castigo impuesto al infractor...**

**...Por lo expuesto, vemos que la causa en esencia generadora de los efectos reparatorios del daño, aproximan grandemente a esta figura jurídica con el aspecto penal que es definitiva y que predomina en la ilicitud de la conducta, un aspecto que conviene analizar en este propósito que nos indica, como hemos dicho la aproximación en el derecho penal y el derecho civil.**

**En realidad el estudio de esta causa de las obligaciones civiles nos conduce a percibir la unidad y armonía del derecho y del ejercicio adecuado de las facultades que confiere la ley a la persona, como ser humano y como miembro de la sociedad en general.**

**Este principio de acabado de enunciar es en síntesis el fundamento de todo el orden jurídico y de la paz social que debe ser mantenida por la sociedad, y sobre todo por medio de la confección implícita en el concepto del deber jurídico que consiste en el respeto y consideración que debe merecernos cada uno de los miembros de la sociedad, base del respeto a terceros.**

**La vida en sociedad, requiere la convivencia pacífica y ordenada de los miembros de ella, que es en esencia el fundamento del régimen de la responsabilidad civil que puede engendrar una consecuencia que es la responsabilidad penal por un lado y civil en lo que refiere solamente a lo que respecta.”<sup>67</sup>**

Seguramente los especialistas del derecho penal, no estarán de acuerdo con nuestro planteamiento, pero lo cierto es que a la fecha no se ha establecido con exactitud el rumbo del derecho penal mexicano. Aunque este tema, en definitiva es digno de un estudio de tesis, lo cierto es que la política de responsabilidades penales ha obedecido más a planteamientos políticos, que a verdaderas

---

<sup>67</sup> **GALINDO GARFIAS, Ignacio. “Nuevos Estudios de Derecho Civil”. 1ª. edic., Edit. Porrúa, México, 2004, pp. 69-71.**

soluciones pragmáticas, y sino se cree así, basta con estudiar los altos índices de inseguridad que no sólo el Distrito Federal ha tenido que enfrentar en los últimos seis años, sino también todo el país. No hay día en que no surja una noticia que nos exponga los asaltos o ejecuciones de altas mafias involucradas en negocios como la piratería, el narcotráfico, el trato de blancas y menores de edad, asaltos a transeúntes y bancarios, por sólo mencionar algunos de los problemas, que gobiernos locales y federal han tenido que enfrentar sin éxito.

Segundo planteamiento de responsabilidad civil:

**b) Implementar una huelga, sin tomar en consecuencia, los objetivos reales y económicos que el país enfrenta, lo que traerá como consecuencia pérdida de empleos y un sinnúmero de daños y perjuicios a los trabajadores.**

En efecto, una huelga mal planteada, sin tomar en cuenta todos los factores sociales, económicos y políticos que no sólo la empresa enfrenta sino el país en general, nos llevará a una huelga mal habida, infructuosa, innecesaria, que afectará a la posible quiebra de la planta, y por ende a la falta de empleos. Lo mismo ocurre cuando no cuenta con los requisitos de forma y de fondo, mayoría y de calificación previa a la huelga, de tal manera que hablamos de una clasificación del concepto de huelga, de ahí que se mencione que hay huelgas existentes o inexistentes, lícitas o ilícitas. Así lo menciona el Doctor José Dávalos en su estudio intitulado “Huelga. Instrumento de Equilibrio.”, cuando refiere que:

**“La huelga es uno de los derechos más importantes de los trabajadores. Es un mecanismo de presión nacido de la unión fraterna de quienes viven de su trabajo.**

**Resulta interesante analizar la figura de la huelga, bajo el prisma del doble régimen de relaciones laborales que contiene el artículo 123 de la Constitución, es decir, observar comparativamente a la huelga en general y a la huelga burocrática.**

***Fundamento constitucional y regulación legal.*** La huelga es un derecho que forma parte de la Constitución desde el año de 1917. El sustento constitucional se encuentra en el artículo 123, fracciones XVII y XVIII, del apartado “A”, para los trabajadores en general, y en la fracción X, del apartado “B”, para los trabajadores al servicio del Estado.

La regulación específica de este instrumento se localiza en los artículos del 440 al 469 y del 920 al 938 de la Ley Federal del Trabajo (LFT), y en los artículos del 92 al 109 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (LFTSE).

**Aspectos conceptuales.** En el trabajo en general se utilizan los siguientes conceptos de huelga:

Huelga existente o inexistente, según que se satisfagan o no los requisitos de fondo, de forma o de mayoría (artículos 444 y 459 de la LFT).

Huelga lícita es aquella que tiene por objeto conseguir el equilibrio entre los factores de la producción (artículo 123, fracción XVIII, de la Constitución).

Huelga ilícita es aquella en que la mayoría de los huelguistas realiza actos violentos o, en caso de guerra, cuando la estallen quienes trabajen en establecimientos o servicios que dependan del Gobierno (artículos 123, fracción XVIII, de la Constitución y 445 de la LFT). A diferencia de lo que se podría suponer, estos términos que en el lenguaje común son opuestos, jurídicamente no significan lo contrario, porque responden a criterios de clasificación distintos.

Huelga justificada o injustificada, según que la Junta declare, por medio de un laudo, que los motivos de la huelga son o no imputables al patrón. Esta declaratoria sólo es posible si los trabajadores someten el conflicto que ha llevado a la huelga, a la decisión de la Junta (artículos 446, 926 y 937 de la LFT).

En el trabajo burocrático funciona una terminología propia y distinta de la huelga:

Huelga inexistente es la que se declara como sanción, por suspender las labores dentro de los 10 días siguientes al emplazamiento (artículo 103 de la

LFTSE). Se declara que no existe el estado de huelga y se fija a los trabajadores un plazo de 24 horas para que reanuden las labores.

Huelga legal o ilegal, según que cumpla o no los requisitos de fondo, de forma o de mayoría (artículo 101 de la LFTSE).

Huelga ilegal y delictuosa es aquélla en que la mayoría de los huelguistas ejecuta actos violentos, o cuando se estalla en situaciones de emergencia, que pongan a la sociedad en grave peligro o conflicto, a que se refiere el artículo 29 constitucional (artículo 106 de la LFTSE).

Requisitos de fondo. Son los motivos por los cuales la Ley faculta a los trabajadores a ejercitar el derecho de huelga. Los trabajadores del apartado “A” pueden estallar una huelga cuando persigan el objetivo genérico de conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los de la empresa. La LFT, en el artículo 450, señala expresamente algunos motivos específicos para estallar una huelga cuando persigan el objetivo genérico de conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los de la empresa. La LFT, en el artículo 450, señala expresamente algunos motivos específicos para estallar una huelga: celebrar, revisar o exigir el cumplimiento de un contrato colectivo o de un contrato-ley; exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades; exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades; exigir la revisión en otra u otras empresas. El artículo 450 deja abierta la posibilidad de que se configuren otras causas análogas a las anteriores.

Los servidores públicos, en cambio, únicamente pueden estallar una huelga cuando los derechos contenidos en el apartado “B” del artículo 123 constitucional se violen “de manera general y sistemática”. Buena parte de la eficacia de la huelga burocrática se pierde precisamente por lo subjetivo e impreciso de estas condiciones.

*Requisito de mayoría.* Se refiere a la voluntad mayoritaria requerida para estallar una huelga. Para que la huelga sea auténtico vendaval y no leve brisa, el legislador impuso como requisito de procedencia que la suspensión

del trabajo cuenta con el apoyo de la mayoría de los trabajadores de la empresa, establecimiento o dependencia.

Los trabajadores en general satisfacen el requisito de mayoría de la huelga, con una mayoría simple, es decir, la mitad de los trabajadores más uno (artículo 451, fracción II, de la LFT). En el caso de la huelga burocrática se requiere una mayoría calificada de dos terceras partes de los trabajadores de una dependencia (artículo 99, fracción II, de la LFTSE).

**Requisitos de forma.** La LFT determina que el pliego de peticiones debe llenar ciertos requisitos: dirigirse al patrón; formular las peticiones y señalar el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas; expresar el objeto de la huelga; indicar el día y la hora en que se suspenderán las labores; presentarse por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje. El aviso de la suspensión de labores debe hacerse del conocimiento de servicios públicos –servicios esenciales para la comunidad, según De la Cueva-, como son los de comunicaciones y transportes, luz y energía eléctrica, limpia, agua, gas, sanitarios, hospitales, cementerios y alimentos básicos (artículos 920 y 925).

En el caso de la huelga burocrática, el pliego de peticiones se presenta al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y debe acompañarse con la copia del acta de la asamblea en que se haya tomado la determinación de declarar la huelga. En consonancia con lo anterior, la LFTSE señala que el aviso de la suspensión debe darse, por lo menos, con 10 días de anticipación (artículos 100 y 102).

**Calificación previa de la huelga.** La huelga en general no se califica previamente a la suspensión de las labores. En la audiencia conciliatoria que se efectúa antes del estallamiento, la Junta no puede hacer declaración alguna en cuanto a la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga. Solamente dentro de las 72 horas posteriores al estallamiento puede pedirse que se califique, y en su caso se declare la inexistencia de la huelga, por no cumplir los requisitos legales (artículos 459, 926 y 929 de la LFT). Lo anterior, sin desconocer que el artículo 923 de la LFT constituye un

**retroceso a este respecto, al autorizar al Presidente de la Junta para que se cerciore de ciertos requisitos de fondo y de forma, de manera previa al estallamiento y decida si le da o no trámite al emplazamiento respectivo (ver Excelsior de 27 de agosto de 1989).**

**En lo que atañe a la huelga burocrática, opera la llamada calificación previa de la huelga. El Tribunal Burocrático, en un término de 72 horas, computado desde el momento en que reciba copia del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, decidirá si la huelga es legal o ilegal. Únicamente si el Tribunal declara legal a la huelga, citará a las partes a una audiencia de avenencia; sólo después de cubiertas estas formalidades y agotado el plazo del aviso sin haber llegado a un entendimiento, podrán los servidores públicos suspender las labores (artículos 101 y 102 de la LFTSE).**

**La huelga, de raíces tan profundas en la vida de México, ha sido y debe continuar siendo un instrumento viable para la conquista y defensa de los derechos de la clase trabajadora. Excelsior, 25 de febrero de 1992.<sup>68</sup>**

Ante lo expuesto de manera tan enfática y contundente por el maestro José Dávalos, sobre la clasificación de las huelgas, así como de los riesgos reales de cada uno de ellas, sólo resta recordar que el concepto en sí de responsabilidad se magnifica, ya que es de gran amplitud, ya que contiene, entre otras cosas, un contenido de orden moral, social, político y jurídico a la vez. Por ello, la renovación moral de la sociedad se presenta con una gran carga política o a la inversa, ya que sobre esta vertiente, el concepto como tal de política no se le puede concebir en un sentido recto, sino contiene una consistencia espesa de ética.

La responsabilidad vista así, se parte de manera por demás genérica en dos grandes materias, la civil y la penal. Visto así de simple, estas dos grandes materias, finalmente nos hablan de aspectos y finalidades diferentes. A una le interesa la indemnización de pagos por daños y perjuicios. A la otra, le interesa la sanción corporal del responsable, que pague con la privación de su libertad y que,

---

<sup>68</sup> **DÁVALOS, José.** Op. Cit. pp. 354-357.

si cuenta con los recursos necesarios, garantice las indemnizaciones conducentes. Ambos aspectos no pueden ser resueltos en forma aislada, ni de manera abstracta, ya que la responsabilidad es considerada además como un ingrediente social y moral de la conducta del hombre, de la persona como miembro exacto de una sociedad, todos estos elementos deben ser tomados en cuenta en mayor o menor grado por los juristas, por los sociólogos, por los políticos, para penetrar en la esencia misma del problema, al momento mismo en que éstos se proponen partir de un conocimiento realista y adecuar el análisis a la propia complejidad del objeto de conocimiento, a fin de acercarse a una solución que sea conforme a la vida humana y a las circunstancias en que ésta se desarrolla y no una simple investigación ideal o abstracta. así lo confirma el doctor Galindo Garfias cuando reflexiona que:

**“Tal es la amplitud, complejidad y tales son las diversas manifestaciones de la aparente sencilla cuestión: quién debe responder de un daño que se ha producido, cuando nace esa responsabilidad y cuáles son las condiciones (o presupuestos) de la acción de reparación del daño.**

**Autores de gran prestigio como son los hermanos Mazeud y André Tunc en este propósito dicen: ‘si existe un tema que se siente uno tentado a abordarlo sin definirlo, es desde luego el de la responsabilidad civil’. Y más adelante agregan tan doctos juristas; ‘pensamos que la regla de derecho carecería de fundamento si no se conformara con la regla de la moral; que en consecuencia los principios establecidos por el legislador en el ámbito de la responsabilidad como en otra materia cualquiera, deben ser traducción de los sentados por la moral’.**<sup>69</sup>

Ahora bien, aquí surge otro problema real, pero al que se le debe buscar solución, ¿a quién o quiénes se le debe fincar responsabilidad?, solamente al líder, o también a sus asesores, o si cambiamos la pregunta sería, ¿cómo fincar la responsabilidad a un líder sindical, cuyo gremio le otorgó la confianza para

---

<sup>69</sup> GALINDO GARFIAS, Ignacio, “Estudios de Derecho Civil”. Op. Cit. P. 689.

representarlos?. Sabemos de antemano, que en la inmensa mayoría de contratos colectivos no se establece procedimiento alguno para determinar sanciones a los líderes sindicales, lo que de entrada dificulta el camino, de ahí la alternativa de acudir a los tribunales civiles para demandar el pago de daños y perjuicios. Los críticos ante este tema, de entrada alegarán que prácticamente no existe proceso alguno para que dichos líderes respondan por su negligencia o falta de experiencia, e ignorancia. Ante tal postura, consideramos que existe un error de apreciación y sobre todo de criterio jurídico, observemos lo que la Enciclopedia Jurídica Mexicana, editada por Porrúa y la Universidad Nacional Autónoma de México, al definir a la representación sindical:

**“REPRESENTACIÓN SINDICAL. I. La representación sindical se inserta dentro del principio de democracia sindical, por lo que en sistemas de unidad sindical, la representación es única y generalmente forzosa; en cambio, en los sistemas de pluralidad sindical la posibilidad de afiliarse o no a un sindicato; así, dicha representación no es total ni obligatoria para todos los trabajadores. De lo anterior podemos decir que la relación representativa es una consecuencia automática de la afiliación sindical. Los sindicatos son reconocidos actualmente como personas morales; o bien, sujetos a derechos y obligaciones que, para poder actuar jurídicamente, designan a un representante. La definición de representación sindical contempla tres elementos importantes para su explicación: representante, representado y tercero. La representación, desde el punto de vista formal, venía siendo estudiada y definida por el derecho privado, en donde se contemplaba la sustitución de una persona por otra. Al representado lo conforman todos y cada uno de los trabajadores afiliados al sindicato, a quienes además se les protege en sus intereses comunes. La representación sindical, por tanto, significa el poder conferido a los sindicatos para realizar, con obligación de sus miembros, actos jurídicos en materia laboral. De ahí que los caracteres de la representación sindical, dentro del marco de normas que regulan la vida externa de los sindicatos, se atribuye a éstos la capacidad de**

**representación tanto de intereses de sus afiliados como la intervención en la negociación de los contratos colectivos de trabajo y defensa de sus intereses de sus afiliados como la intervención en la negociación de los contratos colectivos de trabajo y defensa de sus intereses comunes ante los tribunales. Es así como la representación de los miembros del sindicato corresponde a la esencia de los fines sindicales, es decir, la función de defensa de los intereses sindicalizados....”<sup>70</sup>**

Exacto, al momento mismo en que un grupo de trabajadores designa de entre ellos, a una persona que los representará, no sólo los representa como grupo, sino vigila, guarda, respeta los derechos individuales de cada uno de ellos. El ser responsable, determina, de entrada, cumplir y hacer cumplir todas y cada una de las encomiendas, así, si está en juego la firma de convenios en beneficio de sus integrantes, y surgen actos fraudulentos, donde se pierde dinero que ha emanado de las cuotas sindicales de sus miembros, no se puede, ni es válido, ni mucho menos justo que se les diga al gremio que ni modo, no sabía, no se pudo, o cualquier otra aberración carente de lógica, razonamiento, y que es contrario a derecho.

Si regresamos al ejemplo de la huelga mal empleada, o inoportuna, en la que no se tomaron en cuenta los riesgos de la misma, el producto interno bruto del país, las variables de los índices de inflación, las inversiones y deudas que tiene México con otros países, factores que en materia económica deben de ser tomados en cuenta por los dirigentes y en primer lugar por sus asesores, para invitar a su agremiados para que apoyen el levantamiento de huelga. En otra variante, hemos podido percatarnos con tristeza, que en muchas ocasiones los líderes sin ética, incitan a su gremio para solicitar del patrón hasta un 100% de salario, y a la hora de las negociaciones, concilian que el aumento no pase de entre un 3 y 4%, y a éstos sólo se les avisa por oficio o posters, de los arreglos convenidos, cuando lo

---

<sup>70</sup> **MACÍAS VÁZQUEZ, María del Carmen., et. al. “Enciclopedia Jurídica Mexicana”. T. VI. Q-Z., 2ª. Edic., Edit. Porrúa-UNAM, México, 2004, p. 243.**

conveniente es que, desde las comisiones internas de los sindicatos, se les oriente a los trabajadores de las expectativas máximas a las que se pudieran arreglar en un conflicto de intereses de esta índole. Ahora bien, si pensamos en el líder de pensamientos cerrados y oscuros entendimientos, que sólo excita a sus compañeros, cierra empresas, fabricas, establecimientos, y busca solo su interés personal, no importándole el futuro de las familias obreras, ya que éstos, pensando en un mejor futuro familiar, sólo logran que se cierren las fuentes de trabajo, que hoy en día han sido por demás escasas, mínimas, y con salarios muy bajos. Por todas estas razones, enfatizamos el hecho de responder ante tanta irresponsabilidad, por parte de líderes sindicales corruptos, que lejos de representar los intereses colectivos, velan por sus propios intereses personales. De ahí que estemos a favor de la rendición de cuentas, pero también por el pago de daños y perjuicios a todas aquellas personas que confiaron con su voto, en la confianza de una persona, y que éste deberá responder con su patrimonio, por sus decisiones, sus culpas, su posible inexperiencia, y su falta de cuidado.

Finalmente, la propia Enciclopedia Jurídica Mexicana, preocupada por estos temas nos refiere el concepto de responsabilidad, tomando en cuenta a la doctrina jurídica internacional, al señalar que:

**“RESPONSABILIDAD. El concepto de ‘responsabilidad’ ha sido objeto de muchas controversias entre juristas. Existe un sinnúmero de ‘teorías’ que explican sus fundamentos y alcances. Prácticamente todos los teóricos del derecho coinciden en señalar que ‘responsabilidad’ constituye un concepto jurídico fundamental. Sin embargo, la noción de responsabilidad no es exclusiva del discurso jurídico. ‘Responsabilidad’ se usa en el discurso moral y religioso así como en el lenguaje ordinario. Para determinar el significado de ‘responsabilidad’ es necesario hacer alusión a aquellos usos de ‘responsabilidad’ que están, de alguna manera, presupuestos a la noción jurídica de responsabilidad.**

La voz 'responsabilidad' proviene de *responder*, que significa, *Inter alia*: 'prometer', 'merecer', 'pagar'. Así, *responsalis* significa: 'el que responde' (fiador). En un sentido más restringido *responsum* ('responsable') significa: 'el obligado a responder de algo o alguien'. *Respondere* se encuentra estrechamente relacionada con *spondere*, la expresión solemne en la forma de la *stipulatio*, por la cual alguien asumía una obligación (Gayo, *Institutas*, 3,92), así como *sponsio*, palabra que designa la forma más antigua de obligación (A. Berger).

II. El uso moderno de 'responsabilidad' en el lenguaje ordinario es más amplio y, aunque relacionado con el significado originario de *respondere* y *spondere*, puede tener otro sentido o alcance. El profesor H. L. A. Hart. Ilustra la 'polisemia' y equivocidad de 'responsabilidad' en un relato imaginario:

Como capitán de un barco, X era responsable de la seguridad de sus pasajeros y de su tripulación. Sin embargo, en su último viaje, X se embriagó todas las noches y fue responsable de la pérdida del barco con todo lo que se encontraba a bordo. Se rumoraba que X estaba loco; sin embargo, los médicos consideraron que era responsable de sus actos. Durante todo el viaje se comportó muy irresponsablemente y en varios incidentes de su carrera mostraba que no era una persona responsable. X siempre sostuvo que las excepcionales tormentas de invierno fueron las responsables de la pérdida del barco, pero en el proceso judicial instruido en su contra fue encontrado penalmente responsable de su conducta negligente y... en un juicio civil fue considerado jurídicamente responsable de la pérdida de vidas y bienes. El capitán aún vive y es moralmente responsable por la muerte de muchas mujeres y niños (*punishment and responsibility*).

En este pasaje se pueden distinguir cuatro sentidos de 'responsabilidad': a) Como deberes de un cargo: 'es responsabilidad de los padres...'. Las responsabilidades como deberes que corresponden a un cargo sugieren la idea de un deber en abstracto y presuponen cierta discrecionalidad. b) Como causa de un acontecimiento: 'la tormenta fue responsable de la pérdida...'

‘la larga sequía fue responsable de la hambruna...’. c) Como merecimiento, reacción, respuesta. ‘Responsabilidad’ en este sentido, significa “verse expuesto a...’. ‘merecer’, ‘responder de...’, ‘pagar por...’ (fue encontrado responsable de la pérdida de vidas y bienes’; ‘el que cause un daño es responsable de...’). Como puede apreciarse, este sentido de ‘responsabilidad’ es el que más se acerca a su significado originario (*respondere*). d) Como capacidad mental: ‘fue encontrado responsable de sus actos’ (H. L. A. Hart).

El tercer significado es el que recoge la dogmática jurídica: un individuo es responsable cuando, de acuerdo con el orden jurídico, es susceptible de ser sancionado (H. Kelsen). En este sentido la responsabilidad presupone un deber (del cual debe responder un individuo); sin embargo, no debe o la obligación es la conducta que, de acuerdo con un orden jurídico, se debe hacer u omitir; es el sujeto obligado. La responsabilidad presupone esta obligación, pero no se confunde con ella. La responsabilidad señala quién debe responder del cumplimiento o incumplimiento de tal obligación. La responsabilidad es, en este sentido, una obligación de segundo grado (aparece cuando la primera no se cumple, esto es, cuando se comete un hecho ilícito). Uno tiene la obligación de no dañar, es responsable del daño el que tiene que pagar por él.

De ahí que es responsable de un hecho ilícito (delito) aquel individuo que debe sufrir las consecuencias de sanción que al hecho ilícito se imputan. Aquel que sufre la pena de prisión que se impone al homicidio, es responsable del delito de homicidio. De la misma forma, aquel que sufre la pena que se impone al robo es responsable del delito de robo. Por regla general, el autor del hecho ilícito y el responsable son el mismo individuo; sin embargo, no siempre el responsable de un hecho ilícito es su autor. En efecto, puede suceder que un individuo sea el autor del acto ilícito y que otro u otros sean los responsables del mismo, es decir, que otros sean los que deban sufrir las consecuencias de sanción que a ese delito le corresponde, de conformidad con una norma jurídica. El precepto bíblico: ‘yo soy Yahvé tu

dios, un Dios celoso, que castigo la maldad de los padres (los hechos ilícitos de los padres) en los hijos hasta la tercera y cuarta generación' (Ex., XX, 5), es un buen ejemplo en el que se aprecia que los autores del acto ilícito (en el caso, los padres) y los responsables del mismo (los hijos hasta la tercera y cuarta generación), los cuales deben sufrir las consecuencias, pueden ser diferentes individuos. Esto, que es un rango común del derecho primitivo, se presenta siempre que los derechos ilícitos son realizados por un órgano o por un miembro de un ente o persona colectiva. (sociedades mercantiles, corporaciones, municipios, Estados). Típica es, en este caso, la responsabilidad que surge en ocasión de un ilícito internacional. Cuando p.e., miembros del Estado A y no sólo a aquellos que cometieron el hecho ilícito.

III. Existen dos grandes formas de aplicar la responsabilidad: la llamada responsabilidad por culpa y la conocida como responsabilidad objetiva o absoluta. En el caso de la primera, la aplicación de sanciones al individuo considerado responsable supone 'culpa' por parte del autor del hecho ilícito. Esto es, las consecuencias de sanción se aplican al responsable sólo cuando el autor del hecho ilícito tuvo la intención de cometerlo. (o bien, habiéndolo previsto no lo impidió). A la responsabilidad objetiva, por el contrario, no le importa la culpa del autor; basta que el hecho ilícito se realice (con o sin culpa del autor) para que se apliquen las consecuencias de sanción al individuo considerado responsable (esto es, por lo general, el sistema de responsabilidad en los accidentes de trabajo).<sup>71</sup>

En los inicios de este milenio, hemos venido observando como los tiempos han cambiado, en el sentido de que el pueblo mexicano ha despertado a la vida democrática, poco a poco.<sup>72</sup> Que hoy todos exigimos un México mejor, un México

---

<sup>71</sup> TAMAYO Y SALMORÁN, Rolando, et. al. "Enciclopedia..". Op. Cit. pp. 277-279.

<sup>72</sup> Sobre este punto en particular, queremos dejar constancia de lo sucedido el pasado 19 de Febrero de 2006, cuando aproximadamente a las 02.00 a.m., un grupo de 65 mineros murieron a consecuencia de una explosión en los túneles de la mina de carbón "Pasta de Conchos", ubicada en el Municipio de San Juan de Sabinas, en el Estado de Coahuila. A partir de esa tragedia, el pueblo de México se pudo percatar de las condiciones inhumanas en las que sobreviven los

responsable, en el que no sólo se dedique a exigir derechos, sino también a que cada uno de nosotros demos debido cumplimiento a nuestras obligaciones. Que en la medida en que este país se preocupe por mejorar su calidad de vida, mediante la debida apuesta de una mejor educación, podrá así entender que para obtener derechos, tiene que estar al día en el cumplimiento de sus obligaciones. Que para ser responsable, debe uno de empezar por uno mismo. Que en el fascinante mundo del derecho y la justicia, no se vale que todo se lo dejemos al Estado como proveedor de satisfactores para la resolución de nuestros problemas, ya que eso es apostarle al retroceso económico, social, político y cultural de nuestro país.

Por siglos, le hemos apostado a la cultura del patrocinio, a la cultura de que todo se nos proporcione cómo caído del cielo, que tomemos las calles para crear nuevos conflictos, y el gobierno nos resuelva todos y cada uno de nuestros problemas. Que se desista de la transa, como factor de resolución, ya que con esto solo creamos corrupción e inestabilidad. En fin, que cada uno de nosotros entienda el papel y el objeto de la responsabilidad civil, como factor importante para la responsabilidad social y mejoramiento no sólo de nuestro país, sino primeramente de nuestros hijos.

---

mineros mexicanos, empero, también salieron a relucir una serie de irregularidades por parte de la empresa y del sindicato que se supone surgió para cubrir y proteger la seguridad social de los que ahí trabajan. A final de esa semana, después de un sinnúmero de incertidumbres, la empresa anunció que indemnizará a los familiares de los trabajadores con \$750,000.00, y que se les seguirían abonando sus quincenas, como si éstos siguieran laborando, sin precisar el tiempo límite del pago de esta "prestación". Respecto al Sindicato, lo más evidente que realizó, fue que salió a relucir su falta de intervención en el conflicto, así como posibles actos de corrupción por prestarse a firmar papeles con la empresa y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en que la empresa laboraba de acuerdo a la normatividad minera, y que se garantizaba la seguridad de los empleados, papeles que fueron firmados apenas en el mes de enero de este año. Asimismo, se ubicó un fideicomiso para la seguridad social de los trabajadores, del que nomás no cuadran los activos y los pasivos, lo que a su vez expone una evidente corrupción y falta de responsabilidad por falta de sus líderes y de la empresa. Lo que resulta todavía increíble, es que el sindicato no se haya prestado a defender a su gremio, ya que hoy sabemos que un minero gana entre 60 y 80 pesos diarios, y que indudablemente dejan la vida por el progreso industrial de nuestro país. Esto es un claro ejemplo de falta de responsabilidad civil y humana, no sólo por parte del sindicato y de la empresa "Industrial Minera México, S.A. de C.V.", sino también de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en el mentado gobierno "del cambio", que todavía hoy preside el C. Vicente Fox, y quien en estos casi seis años de su gobierno no le ha importado el mejoramiento social y económico, no sólo de los mineros, sino de la planta obrera de México. Finalmente, la historia lo juzgará por sus hechos, no por sus promesas de campaña.

## CONCLUSIONES

1. El hombre desde su aparición en la tierra, aprendió que sólo trabajando en grupos, podría alcanzar grandes metas, podría matar en su defensa o simplemente para comer y no morir de hambre. También aprendió a obedecer y ser obedecido, aunque una vez que aprendió y asimiló al poder como tal, se volvió un tirano, en los primeros siglos de civilización. Ese mismo aprendizaje que le sirvió para llegar al trono, hizo que sus propios hombres aprendieran a organizarse en grupos pero esta vez para derrocarlo, y crear sociedades mejores y más democráticas.

2. El sindicato surge por una necesidad de frenar los impulsos de los dueños de los medios de producción, por una necesidad de obstaculizar la explotación del hombre por el hombre. Aunque este movimiento mundial y social costó en sus inicios muchas vidas, valió la pena el esfuerzo y la lucha por mejorar las condiciones de vida de aquellas personas que han dado su vida en las fábricas, en las empresas, en las maquiladoras, en fin, aquellos obreros que dieron vida a este mundo que hoy conocemos y disfrutamos plenamente en el siglo XXI.

3. El sindicalismo vio sus frutos indudablemente en el siglo pasado, siglo que transformó vertiginosamente al mundo, y México no fue la excepción. Es en nuestra Constitución Política vigente, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 5 de febrero de 1917, en la que se incluye, por primera vez, los derechos y obligaciones para patrones y trabajadores en su artículo 123, en el que a su vez se da la pauta para que el trabajador se pueda organizar a través de sindicatos.

4. Desgraciadamente tenemos que admitir, que este logro con el tiempo se vició, y aquellos líderes que alguna vez tuvieron el respaldo democrático de su propio gremio, por unos cuantos pesos éstos fueron vendidos ante los patrones, como lo

hiciera bíblicamente Judas a Jesús Cristo. Lo anterior originó que los trabajadores buscaran a través del Derecho Laboral, Civil, y Penal, nuevos instrumentos jurídicos que los protegieran de aquellas personas que abusaron del mandato y sobre todo de la confianza otorgada por éstos, para que los representaran y cuidaran sus intereses sociales.

5. La Ley Federal del Trabajo, a través de sus artículos 356, 357, abrió la posibilidad de que los Trabajadores se pudieran asociar, al igual que los patrones, mediante la creación de sindicatos, para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses, sin necesidad de autorización previa. Es a través del artículo 359 en que se le dan facultades a los sindicatos para redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción.

6. Es precisamente en los estatutos y reglamentos internos en donde la mayoría de los sindicatos describen los derechos y obligaciones de los líderes y de los agremiados. En la mayoría de los casos, también se señalan las sanciones que se podrán aplicar para aquellas personas que incurran en faltas de probidad u honradez, que van desde una amonestación hasta la destitución del cargo sindical, así como la reparación del daño causado precisamente por daños y perjuicios.

7. Increíblemente, muchos de los líderes, al llegar al cargo, mediante engaños y triquiñuelas, una vez que han llegado a la máxima representación de su sindicato, se encargan de reformar esos estatutos para permanecer eternamente en el cargo, o peor aún, para cometer ilícitos son ninguna responsabilidad de su parte.

8. Otros más, por ignorancia o buena fe, al momento en que iniciaron la redacción de sus estatutos jamás pensaron en que sus líderes los traicionarían, razón por la que simplemente no se les ha podido fincar una responsabilidad real a aquellos que abusaron del cargo sindical y han perjudicado a su gremio, gastándose sus

cuotas sin necesidad de responder de sus gastos, ni mucho menos de los actos que hubieren cometido de manera ilícita o irregular, o que hubieran realizado sin la debida asesoría legal y esto le hubiera costado al propio sindicato una cantidad importante de dinero.

9. Lo mismo ocurre cuando el líder, abusando de su poder, sin tomar en cuenta las condiciones económicas, sociales y políticas del país, se encarga de incitar a sus compañeros para el levantamiento de una huelga, que de antemano llevará o a la pérdida de empleos o al cierre de la fuente de trabajo, lejos de un mejoramiento económico para las familias trabajadoras.

10. La responsabilidad civil busca precisamente que la base trabajadora no deje sin sanción a este tipo de personas que abusando del cargo sindical, atropellan los verdaderos intereses sociales y económicos del gremio. El sindicato nació para servir a la clase trabajadora, no para servirse de él. Consideramos que si bien es cierto el Derecho Penal respalda a los trabajadores, metiendo a la cárcel a estos sujetos, de nada le sirve al obrero puesto que las cuotas entregadas ya las disfrutaron éstos y sus familiares. Mejor que sea el Derecho Civil el que se encargue de proporcionarle las herramientas jurídicas a los trabajadores para la restitución de los daños y de los perjuicios ocasionados por la falta de responsabilidad cometida.

11. De antemano, tanto el gobierno federal como las empresas, serán las encargadas de darle difusión y capacitación a la clase trabajadora, para que el obrero tenga conocimiento de estos alcances legales, y no permita de ninguna manera que sus intereses gremiales y sociales sean pisoteados y quebrantados. La meta se observa lejana pero no imposible, el siglo que inicia será testigo fiel de las nuevas transformaciones sociales, donde el sindicalismo indiscutiblemente, lejos de desaparecer, se verá fortalecido por el bien de sus agremiados, a través de la democracia sindical.

## CONCLUSIONES

1. El hombre desde su aparición en la tierra, aprendió que sólo trabajando en grupos, podría alcanzar grandes metas, podría matar en su defensa o simplemente para comer y no morir de hambre. También aprendió a obedecer y ser obedecido, aunque una vez que aprendió y asimiló al poder como tal, se volvió un tirano, en los primeros siglos de civilización. Ese mismo aprendizaje que le sirvió para llegar al trono, hizo que sus propios hombres aprendieran a organizarse en grupos pero esta vez para derrocarlo, y crear sociedades mejores y más democráticas.

2. El sindicato surge por una necesidad de frenar los impulsos de los dueños de los medios de producción, por una necesidad de obstaculizar la explotación del hombre por el hombre. Aunque este movimiento mundial y social costó en sus inicios muchas vidas, valió la pena el esfuerzo y la lucha por mejorar las condiciones de vida de aquellas personas que han dado su vida en las fábricas, en las empresas, en las maquiladoras, en fin, aquellos obreros que dieron vida a este mundo que hoy conocemos y disfrutamos plenamente en el siglo XXI.

3. El sindicalismo vio sus frutos indudablemente en el siglo pasado, siglo que transformó vertiginosamente al mundo, y México no fue la excepción. Es en nuestra Constitución Política vigente, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 5 de febrero de 1917, en la que se incluye, por primera vez, los derechos y obligaciones para patrones y trabajadores en su artículo 123, en el que a su vez se da la pauta para que el trabajador se pueda organizar a través de sindicatos.

4. Desgraciadamente tenemos que admitir, que este logro con el tiempo se vició, y aquellos líderes que alguna vez tuvieron el respaldo democrático de su propio gremio, por unos cuantos pesos éstos fueron vendidos ante los patrones, como lo

hiciera bíblicamente Judas a Jesús Cristo. Lo anterior originó que los trabajadores buscaran a través del Derecho Laboral, Civil, y Penal, nuevos instrumentos jurídicos que los protegieran de aquellas personas que abusaron del mandato y sobre todo de la confianza otorgada por éstos, para que los representaran y cuidaran sus intereses sociales.

5. La Ley Federal del Trabajo, a través de sus artículos 356, 357, abrió la posibilidad de que los Trabajadores se pudieran asociar, al igual que los patrones, mediante la creación de sindicatos, para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses, sin necesidad de autorización previa. Es a través del artículo 359 en que se le dan facultades a los sindicatos para redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción.

6. Es precisamente en los estatutos y reglamentos internos en donde la mayoría de los sindicatos describen los derechos y obligaciones de los líderes y de los agremiados. En la mayoría de los casos, también se señalan las sanciones que se podrán aplicar para aquellas personas que incurran en faltas de probidad u honradez, que van desde una amonestación hasta la destitución del cargo sindical, así como la reparación del daño causado precisamente por daños y perjuicios.

7. Increíblemente, muchos de los líderes, al llegar al cargo, mediante engaños y triquiñuelas, una vez que han llegado a la máxima representación de su sindicato, se encargan de reformar esos estatutos para permanecer eternamente en el cargo, o peor aún, para cometer ilícitos son ninguna responsabilidad de su parte.

8. Otros más, por ignorancia o buena fe, al momento en que iniciaron la redacción de sus estatutos jamás pensaron en que sus líderes los traicionarían, razón por la que simplemente no se les ha podido fincar una responsabilidad real a aquellos que abusaron del cargo sindical y han perjudicado a su gremio, gastándose sus

cuotas sin necesidad de responder de sus gastos, ni mucho menos de los actos que hubieren cometido de manera ilícita o irregular, o que hubieran realizado sin la debida asesoría legal y esto le hubiera costado al propio sindicato una cantidad importante de dinero.

9. Lo mismo ocurre cuando el líder, abusando de su poder, sin tomar en cuenta las condiciones económicas, sociales y políticas del país, se encarga de incitar a sus compañeros para el levantamiento de una huelga, que de antemano llevará a la pérdida de empleos o al cierre de la fuente de trabajo, lejos de un mejoramiento económico para las familias trabajadoras.

10. La responsabilidad civil busca precisamente que la base trabajadora no deje sin sanción a este tipo de personas que abusando del cargo sindical, atropellan los verdaderos intereses sociales y económicos del gremio. El sindicato nació para servir a la clase trabajadora, no para servirse de él. Consideramos que si bien es cierto el Derecho Penal respalda a los trabajadores, metiendo a la cárcel a estos sujetos, de nada le sirve al obrero puesto que las cuotas entregadas ya las disfrutaron éstos y sus familiares. Mejor que sea el Derecho Civil el que se encargue de proporcionarle las herramientas jurídicas a los trabajadores para la restitución de los daños y de los perjuicios ocasionados por la falta de responsabilidad cometida.

11. De antemano, tanto el gobierno federal como las empresas, serán las encargadas de darle difusión y capacitación a la clase trabajadora, para que el obrero tenga conocimiento de estos alcances legales, y no permita de ninguna manera que sus intereses gremiales y sociales sean pisoteados y quebrantados. La meta se observa lejana pero no imposible, el siglo que inicia será testigo fiel de las nuevas transformaciones sociales, donde el sindicalismo indiscutiblemente, lejos de desaparecer, se verá fortalecido por el bien de sus agremiados, a través de la democracia sindical.

## BIBLIOGRAFÍA

**ARRIAGADA, Irma**, "Realidades y mitos del trabajo urbano en América Latina". Serie Mujer y Desarrollo, CEPAL, Santiago de Chile. 1997.

**ABRAMOVICH, Víctor. et. al.** "Los derechos sociales como derechos exigibles". 2ª. edic., Edit. Trotta, Madrid, 2004.

**ASPE HINOJOSA, Roberto.** "Los fines del Derecho". Edit. Porrúa, México, 2003.

**BORJA SORIANO, Manuel**, "Teoría General de las Obligaciones". 6ª. edic., Edit. Porrúa, México, 2001.

**CLIMÉNT BELTRÁN, Juan B.** "Derecho sindical". 4ª.edic., Edit. Esfinge, México, 2004.

**COMANDUCCI, Paolo.** "Razonamiento jurídico. Elementos para un modelo". 1ª edic., Edit. Doctrina jurídica contemporánea, México, 2004.

**CORREAS VÁZQUEZ, Florencia.** "Alcances sociológicos del Derecho del Trabajo en México". 1ª . edic., Ediciones Coyoacan, México, 2004.

**COSTA, Joaquín.** "La ignorancia del derecho". 1ª. edic., Ediciones Valletta, Argentina, 2004.

**DÁVALOS, José.** "Tópicos laborales". 3ª .edic., Edit. Porrúa, México, 2000.

**DE BUEN LOZANO, Néstor**, "Derecho Procesal del Trabajo". 4ª Edic., Edit. Porrúa, México, 2004.

**DE BUEN LOZANO, Néstor**, "El Nuevo Derecho del Trabajo". 17ª. Edic., Edit. Porrúa, México, 2004.

**DE LA CUEVA, Mario.** "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo". 7ª edic., Editorial Porrúa, México, 1993,

**DELGADO MOYA, Rubén.** "Antología del Derecho Colectivo del Trabajo". 1ª edic., Edit. Sista, México.

**GALINDO GARFIAS ,Ignacio.** "Estudios de Derecho Civil". 4ª. edic., Edit. Porrúa, México, 2004.

**GALINDO GARFIAS, Ignacio.** “Nuevos Estudios de Derecho Civil”. 1ª. edic., Edit. Porrúa, México, 2004.

**GUTIÉRREZ Y GONZÁLEZ, Ernesto,** “Derecho de las Obligaciones”, Edit. José M. Cajica, México, 1974.

**LASTRA LASTRA, José Manuel.** “Derecho Sindical.” 2ª. edic., Edit. Porrúa, México, 1993.

**LUHMANN, Niklas.** “Confianza”. Trad. Dr. Javier Torres Nafarrate, 1ª. edic., Edit. Anthropos-Universidad Iberoamericana-Instituto de Sociología de la Pontificia Universidad Católica de Chile, Santiago; Barcelona, España, 1996.

**MACÍAS VÁZQUEZ, María Carmen.** “El impacto del Modelo Neoliberal en los sindicatos en México”. 1ª. edic., Edit. Porrúa, México, 2005.

**NATHAN CARDOZO, Benjamín.** “La función judicial”. 1ª. edic., Edit. Oxford, México, 2000.

**PÉREZ FERNÁNDEZ DEL CASTILLO, Bernardo.** “Los fines del derecho”. 1ª. edic., Edit. Porrúa, México, 2003.

-----, “Contratos Civiles”. 8ª. edic., Edit. Porrúa, 2001.

**PONCE DE LEÓN A., Luis.** “Metodología del Derecho”, 6ª. edic., Edit. Porrúa, México, 2001.

**ROJINA VILEGAS, Rafael,** “Derecho Civil Mexicano”, T. V, 2ª. edic., Edit. Porrúa, México, 1976.

**RUPRECHT J., Alfredo.** “Derecho Colectivo del Trabajo”. 1ª edic., Edit. UNAM. Ciudad Universitaria, México, 1980.

**VON IHERING, Rudolf.** “La lucha por el Derecho”. Edit. Heliasta, Argentina, 1993.

**WEBER, Max.** “Economía y Sociedad”. Edit. Fondo de Cultura Económica, México, 1981.

## LEGISLACIÓN

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Código Civil del Distrito Federal.

Ley Federal del Trabajo.

**DICCIONARIOS**

**MATEOS MUÑOZ, Agustín.** “**Compendio de Etimologías Grecolatinas del Español**”. 40ª edic., Edit. Esfinge, México, 2000.

**RODRÍGUEZ CASTRO, Santiago.** “**Diccionario Etimológico Griego-Latín del Español**”. 8ª edic., Edit. Esfinge, México, 2001.

“**Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española**”. T. I, 15ª. edic., Edit. Espasa Calpe, Madrid, 2001.

**Varios.** “**Enciclopedia Jurídica Mexicana**”. 2ª. edic., Edit. Porrúa-UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 2004.