



FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

**“PRÁCTICA DEMOCRÁTICA DEL SINDICALISMO EN MÉXICO.
DERECHO ELECTORAL SINDICAL”**

TESIS QUE PARA OBTENER EL TITULO DE LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA:

ALEJANDRO MONTES IBARRA

Asesora:
Lic. Lilia García Morales

2009



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A mi esposa Patricia, a quien admiro, amo y respeto, pero sobre todo porque siempre será mi motivación para lograr cualquier cosa que me proponga en esta vida.

A mis hijos: Axel y Diego, que fueron parte importante en la motivación para poder llegar a culminar esta etapa de mi vida.

A mis tías: Concepción y Guadalupe, ya que, sin el apoyo y ejemplo de Lupita jamás hubiera llegado a ser una persona positiva.

A mis hermanos: Cuauhtémoc,
Héctor y Octavio.

A la memoria de mi abuela María, mis padres Aurora y Jesús, mis hermanos Leticia y Jesús, mi primo Pepe y mi suegra Esperanza.

A todos mis sobrinos

A mis cuñados: Victor Manuel, Julio César, Miguel Angel,
Herman y Juan Carlos.

A mis cuñadas: Silvia Belinda, Catalina, Marisela, Ma.
Eugenia, Gabriela, Alejandra, Elvia, y Leticia.

A mis concuños: Germán, María Elena, Marisela, Ma. del
Refugio, Alejandra y Genoveva.

A mis primos: Paty, Ma. Eugenia, Mimí y Carlos.

A mis amigos: Hermenegildo, Eduardo, Alberto, Samuel,
Guadalupe Z, Vicente, Ana María, Adán, Rafael, Arnulfo,
Marcos, Sergio, Javier, Guadalupe D, Armando, Carlos,
Luis, Ramón, Ruth, Ruth Guadalupe, Mari Paz, Guadalupe
C, Ana Rosa, Ana María L, Alis, América, Pachita, Elizabeth
y Carolina.

A la Universidad Nacional Autónoma de México, por
permitirme formar parte de la casa de estudios.

A la Facultad de Derecho, porque es un orgullo pertenecer a la mejor de las Facultades.

A los Lic. Lilia García Morales, y Moisés Sabanero Hernández, por brindarme su apoyo en la realización de esta investigación.

Gracias.

ÍNDICE

Pags.

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO I

ASPECTOS HISTÓRICOS DEL SINDICALISMO EN MÉXICO.....4

1.1	Época Colonial.....	8
1.2	México Independiente.....	9
1.2.1	El porfiriato (1874-1910).....	12
1.2.2	Constitución Social y Política de 1917.....	15
1.2.3	Ley Federal del Trabajo de 1931.....	21
1.2.4	Ley Federal del Trabajo de 1970.....	23

CAPÍTULO II

CONCEPTOS JURÍDICOS FUNDAMENTALES

2.1	El Derecho del Trabajo.....	26
2.2	El Derecho Colectivo del Trabajo.....	29
2.2.1	El Derecho Sindical.....	33
2.2.2	Contrato Colectivo de Trabajo.....	34
2.2.3	Contrato-Ley.....	36
2.2.4	Trabajador.....	41
2.2.5	Patrón.....	42
2.2.6	Sindicato.....	44
2.2.7	Libertad sindical.....	48
2.2.8	Líder sindical.....	51
2.3	El Derecho Electoral.....	53

2.4	Concepto de democracia.....	57
2.5	Función de clientelismo y corporativismo político.....	62

CAPÍTULO III

MARCO JURÍDICO DEL SINDICALISMO EN MÉXICO

3.1	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917.....	70
3.2	Ley Federal del Trabajo de 1970.....	74
3.3	Marco estatutario.....	88
3.4	Jurisprudencia.....	92

CAPÍTULO IV

LA DEMOCRACIA SINDICAL

4.1	Las elecciones como fundamento de la democracia.....	107
4.2	El derecho al voto en la democracia sindical.....	110
4.3	La calificación de las elecciones sindicales.....	116
4.4	El derecho a la remuneración de los líderes sindicales y los vicios ocultos.....	120
4.5	Fiscalización de los recursos de los sindicatos.....	122
4.6	La reelección de la dirigencia sindical.....	125
	Conclusiones.....	129
	Bibliografía.....	132

INTRODUCCIÓN

El objeto de estudio de esta investigación, es fundamentalmente hacer notar a los lectores que el sindicalismo en México ha sido una institución amparada por la ley; es un derecho social que tiene por objeto luchar por el mejoramiento de las condiciones económicas de los trabajadores y por la transformación del régimen capitalista.

Desgraciadamente a través del tiempo nos hemos dado cuenta que éste sindicalismo ha estado amafiado por parte de un pequeño grupo de personas, que por tener inicialmente cierta trascendencia con los trabajadores sindicalizados, han hecho de esto su modus vivendi, ya que se han eternizado en el poder por muchos años, convirtiéndose en los dueños de los sindicatos.

En las diferentes agrupaciones sindicales, independientemente de que los estatutos que los rigen, establecen la no reelección, en forma genérica, sin embargo los lideres amañadamente logran controlar a la base trabajadora y se han perpetuado en las dirigencias sindicales por años, como es el caso del Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana, que a pesar de que en sus Estatutos en el Artículo 54 dice “el período de duración de funciones de los Comités Ejecutivo Nacional y de Vigilancia, será de cuatro años. Los miembros del Comité Ejecutivo Nacional y Nacional de Vigilancia, no podrán volver a figurar como candidatos, ni desempeñar ningún puesto en los Comités Ejecutivo Nacional y Nacional de Vigilancia...”, y sin embargo hemos visto que el líder vitalicio Francisco Hernández Juárez, tiene en el poder más de 20 años y continúa, quien sabe hasta cuando.

Lo anterior, lo llevan a cabo generalmente porque logran controlar por medio de canonjías a los trabajadores que tienen cierto arraigo entre sus

compañeros de trabajo; también a base de hostigamiento y, porqué no decirlo de amenazas en muchos de los casos.

Aunado a lo anterior, las Secretarías Generales de los Sindicatos les sirven de trampolín político porque, siempre buscan un escaño de elección popular a nivel político, en primera instancia una diputación local, en la siguiente legislatura una diputación federal; y posteriormente una senaduría y regresan, de ser posible, a buscar otra vez ésta rotación política, independientemente que permanecen en sus respectivas dirigencias, si no es posible seguir como secretarios generales de su sindicato, hacen que la gente vote por uno de sus fieles seguidores, al cual manejan como ellos quieren, para así seguir dirigiendo al sindicato, mientras que ocupan una curul en el poder legislativo, cobrando tanto en el puesto de elección popular que hayan logrado así como en el mismo sindicato, además de que no se puede solicitar información de los ingresos que perciben los líderes sindicales al Instituto Federal de Acceso a la Información Pública, en virtud de que las agrupaciones sindicales no son entidades públicas.

Ahora bien, la problemática en la que nos encontramos es que, en un país que presume de ser democrático, es inconcebible que se den éstos fenómenos políticos-sindicales, ya que insistimos en que no debiera ser permisible que los líderes se eternicen en los cuadros sindicales, no se les dé oportunidad a nuevos elementos que traten de buscar los mejores beneficios para sus agremiados.

Esta es la historia de Fidel Velázquez, Hernández Juárez, Joaquín Gamboa Pascoe y de tantos otros líderes que han venido, a través del tiempo, ha enriquecerse en forma increíble, es importante señalar también el nepotismo sindical, el cual es un común denominador en todos ellos, ya que nos encontramos en las diferentes carteras de los sindicatos con familiares directos y políticos dentro de ellas.

Considerando que lo anteriormente expuesto es nocivo para el desarrollo político y democrático del país porque, algo fundamental en la vida de un estado que pretende o que se jacta de ser democrático como el nuestro, no deberían de existir éstas prácticas político-sindicales.

En ésta investigación utilizamos los métodos deductivo, histórico, jurídico y sociológicos, principalmente.

CAPÍTULO I

ASPECTOS HISTÓRICOS DEL SINDICALISMO EN MÉXICO

La organización de los trabajadores dio realmente inicio a partir de la Revolución Industrial. Esto se derivó de la creciente explotación de los obreros y el excesivo afán de lucro de los dueños de los medios de producción. A través del movimiento asociativo buscaron nivelar la fuerza de su oponente y con ello estar en posibilidades reales para reclamar condiciones laborales más justas, sobre todo, con el ánimo de obtener un salario que fuese equitativo, jornadas laborales más cortas, y en términos generales, lograr un trato más humano por parte de los industriales.

Cabe señalar que durante la época en que el derecho y el constitucionalismo eran de corte individualista no se reconocían el derecho de asociación de los trabajadores; los juristas no encontraban justificación alguna para que los trabajadores se asociaran en defensa de sus intereses laborales. Pero, no sólo se dejaba de reconocer este derecho de asociación que ahora nos parece normal, sino que el legislador de aquel entonces tipificó como delito éste hecho. Muestra de ello es el Edicto de *Turgot* proclamado en Francia en el año de 1776 y la Ley *Lechapelier* en 1791, que condenaban la existencia de entes intermedios entre el Estado y el individuo. La misma tendencia se prolongó durante el siglo XIX, pues surgieron otras disposiciones legislativas que prohibían terminantemente la constitución de este tipo de asociaciones, es el caso de la *Constitución Act*, de 1800 o el Código Penal de Napoleón, de 1810, por lo que se le conoce a esta etapa bajo la etiqueta de “prohibicionista” .

El esfuerzo multinacional por lograr la concentración de la lucha obrera era una tarea difícil, que llegó a ciertas etapas, pero que no se pudieron alcanzar mayores logros, en primer lugar por las guerras que se atravesaron en el camino, y por los propósitos políticos que algunos líderes buscaban a través del movimiento obrero, desviando así sus verdaderos propósitos. No

obstante, no se puede negar la alianza tan poderosa que logró reunir a millones de trabajadores de todo el mundo, bajo un sentimiento solidario y de clase, siendo su principal logro, la obtención del reconocimiento al derecho a la asociación sindical.

Para el año de 1949, después de ver la evidente influencia socialista y comunista en el movimiento obrero mundial, se integraron grandes disidentes que buscaron respaldar al movimiento bajo otra corriente del pensamiento filosófico, que tuviera mayor aceptación en aquellos países que no compartían las ideas comunistas. Entre los principales sindicatos disidentes se pueden citar las *Trade Unions* británicas, y las centrales norteamericanas; Federación Americana de Trabajo y el Congreso de Organizaciones Industriales. Estas organizaciones se reunieron en 1949 en la ciudad de Londres, convocando a sindicatos de 53 países dispuestos a integrar una nueva Federación Mundial, que afilió a 48 millones de trabajadores, que se denominó Confederación del Trabajo del Mundo Libre, fijando su sede en Bruselas.

Hay quien afirma que los sindicatos surgieron como organizaciones ajenas a la política; sin embargo, el mismo marco histórico nos ha demostrado que los intereses políticos siempre han estado en juego en su formación y vida interna. Es probable, que uno de los elementos determinantes en el sindicalismo moderno es su intervención en la política y la economía, no sólo del país en que tienen su origen, sino también en el plano global.

Desde sus inicios, el sindicato se caracterizó por ser una agrupación de trabajadores en la defensa de sus intereses, que podían contar o no con un marco ideológico y de referencia, una concepción de una sociedad injusta y con métodos o tácticas para lograr el equilibrio en la distribución de la riqueza. Esa concepción global de que unos cuantos se apropian de la riqueza generada por las mayorías es anterior al maquinismo; sin embargo

fue hasta ese momento en que se analizó el fenómeno y se llegó a la conclusión de que sólo a través de la lucha obrera organizada se podían lograr los fines que se proponían y con ello lograr una genuina transformación social.

El sindicalismo no es una lucha homogénea, uniforme; tiene sus aristas y marcos ideológicos distintos, por lo que la doctrina se ha servido distinguirlo de la siguiente manera:

Sindicalismo revolucionario. Es producto de la mezcla del anarquismo y comunismo revolucionario. Consideran que el Estado es ineficaz para lograr la transformación de la sociedad y equilibrar la distribución del ingreso; en tal virtud, creen en la eficacia de la huelga como un arma fundamental de la lucha obrera y, en caso extremo, en la revolución. Se trata de un sindicalismo radical, que enfrenta a los hombres a través de la lucha física en que el más fuerte, es el que vence.

Sindicalismo comunista. Consideran que la lucha de clases es el medio para la transformación del Estado, para apropiarle a éste todos los medios de producción, obligándolo a un reparto justo de la riqueza, valorando que son los trabajadores quienes la generan. El sindicalismo comunista se caracteriza por su constante crítica al régimen económico vigente, en que incorporan a su ideario político los planteamientos de la filosofía marxista.

Sindicalismo católico. La iglesia católica también ha participado en el movimiento sindical, en la escena mundial. El obispo *Katteler* expresó, en el año de 1864:

“El cristianismo puede favorecer de la manera más feliz la tendencia moderna de ayudar a las clases obreras por medio de sus asociaciones. Sería de nuestra parte una gran locura el mantenernos apartados de este

movimiento, porque el impulso parte principalmente de hombres hostiles al cristianismo. El aire conserva sus propiedades aunque el impío lo respire.”¹

La iglesia católica tenía miedo de que el socialismo influyera terminantemente en la conciencia de los trabajadores, motivo por el cual decidió entrar en los terrenos sindicales proponiendo a los trabajadores que se organizarán para la defensa de sus intereses pero, bajo los postulados de la iglesia católica. Tuvieron éxito en Alemania, Italia y España. Se puede encontrar una fuerte influencia del *jus* naturalismo, ya que se partía de la base de que el derecho a la asociación profesional es un derecho inherente al hombre que sólo podía ser reconocido por el Estado. Ellos reconocen, por supuesto la legitimidad de las organizaciones profesionales, recuerda a los dueños de los medios de producción la función social que cumplen sin pronunciarse a favor, sobre la transformación del régimen de propiedad actual.

Sindicalismo reformista. Preconizaba la discusión y la negociación colectiva como un medio de reivindicación social. Este movimiento se originó en la desigualdad de clases, la disparidad económica y social propiciadas por las políticas liberales. Se advertía claramente que los patrones trataban de explotar al máximo a sus trabajadores negociando las condiciones de trabajo con cada uno de ellos de manera individual. Los trabajadores recurrieron a su espíritu de solidaridad para presionar a los capitalistas para la mejora de sus condiciones laborales. Surgieron así, sindicatos de empresa.

Evolución de la Coalición y de la Asociación en México.

A través del tiempo han venido evolucionando las coaliciones y asociaciones en nuestro país, ya que antes de la conquista sólo existían dos formas de

¹ Cfr.- **BERMUDEZ CISNEROS**, Miguel. Derecho del Trabajo. Oxford University, Press. México 200. P. 282.

agrupaciones, hasta que a partir de la Constitución de 1857, fue garantizada la libertad de asociación.

1.- Aztecas

Época precolombina.- Pochtecas, comerciantes.

2.- Colonia

1584 a 1783, sistema gremial semejante a España.

3.- México Independiente:

a) 1814 Constitución de Apatzingan.

b) 1857 Reconocimiento. Asociación en general únicamente

c) 1871 Prohibición y asociación profesional Artículo 925 Código Penal

4.- Movimiento Revolucionario

a) Hermanos Flores Magón.-Movimiento obrero mexicano.

b) 1905 Primer Huelga.-Liga Torcedores de Tabasco en Oaxaca.

c) 1906 Huelga de Cananea

d) 1907 Huelga de Río Blanco

e) 1912 La Casa del Obrero Mundial.

5.- Legislación antes de 1917

a) 1815 Veracruz 6 de octubre.- Ley de Asociaciones Profesionales Agustín Millán.

b) 1915 Yucatán 11 de diciembre.- Ley Salvador Alvarado.

6.- Constitución de 1917 fracción XVI, Artículo 123 Constitucional.

1.1 Época Colonial

En este período de la historia de México, los gremios, a diferencia de lo que sucedía en España, fueron organizaciones subordinadas a los intereses de la metrópoli que no contaban con la autonomía que ahora les caracteriza, de tal suerte que el estado tenía pleno control sobre las organizaciones de trabajadores. Debe recordarse que la industria era muy rudimentaria porque

no se permitía su libre desarrollo, lo que fue una de las principales causas del descontento y rebeldía que condujeron a la independencia. Bajo dicho contexto, se crean las ordenanzas de obrajes, sobre los que debemos señalar que el núcleo industrial en la colonia consistía en la institución del obraje que era una especie de pequeño taller, donde se elaboraban materias primas para exportar a España, a fin de que sirviesen para las manufacturas españolas o bien para las necesidades directas de la Nueva España.²

Aunque las referencias más conocidas sobre los obrajes muestran una cándida sorpresa ante la brutalidad y la violencia en que vivieron los operarios industriales, y aún cuando también los informes de las visitas de los Jueces y del Corregidor del Ayuntamiento de Querétaro señalan que en los últimos veinte años del siglo XVIII los trabajadores de los obrajes y de esa ciudad se encontraron ahí por su voluntad y recibieron buen tratamiento, se supo que al doblar el siglo se informó a la Corona Española que de 3000 trabajadores de los obrajes, 2000 estuvieron encerrados. Los archivos judiciales de la Nueva España estuvieron llenos de procesos abiertos por denuncias de trabajadores de obrajes que se quejaron de secuestros, torturas y encierros ilegales por deudas.³

1.2 México Independiente

En este período no se encuentran disposiciones claramente relativas a lo que podríamos considerar derechos de los trabajadores, en ninguno de los bandos, declaraciones, constituciones, etc., que fueron dictados desde el principio de independencia, ni una vez consumada ésta, como el “Reglamento Provisional Político del Imperio Mexicano”, o “El Bando de Hidalgo”, “Elementos Constitucionales” de Ignacio López Rayón,

² Cfr.- CALDERÓN, Francisco R. Historia Económica de la Nueva España en tiempo de los Austrias. Primera Edición. Fondo de Cultura Económica. México 1988. p. 396.

³ Cfr.- DE BUEN LOZANO, Néstor . Derecho del Trabajo. Tomo I, décima tercera Edición. Editorial Porrúa. México 2000. p. 78.

“Sentimientos de la Nación o 23 Puntos”, la Constitución de Apatzingan de 1814, o la –Constitución Española expedida en las cortes de Cádiz de 1812, pasando por la de 1824,1836, o 1843, es más, en ese período nos encontramos con jornadas de trabajo de dieciocho horas laboradas y salarios de 2 reales y medio; para la mujer obrera y los niños se destinaba un real semanario, tampoco en la constitución de 1857 se consagró ningún derecho sindical

La Constitución Federal de 1824, omitió los temas del trabajo y la asociación, sin embargo de manera generalizada y para tener una óptica de la época, diversos tratadistas coinciden en que a principios del siglo XIX, en la ciudad de México existió un abismo de manera extrema entre la mayor opulencia y la máxima pobreza, la revolución de la independencia planteó varios problemas al romper el orden colonial. En primer lugar fue una revolución sostenida y realizada por amplios contingentes populares, de ellas surgió el embrión de un Estado nacional con características marcadamente oligárquicas, pero que siempre estuvo presente el fenómeno de la insurrección popular.

En la Constitución de 1836 (Siete Leyes Constitucionales), centralista también, se omitieron los temas del trabajo y la asociación, ya que fundamentalmente se perfiló a instituir al llamado “Supremo Poder Conservador” por influencia de Antonio López de Santa Anna, quien no deseaba tener sobre sí un poder regulador de sus actos y se olvidó nuevamente abordar la problemática laboral.

Asimismo en la **Constitución de 1857**, según la opinión generalizada de los tratadistas del derecho del trabajo, “los grandes temas del trabajo y la asociación fueron retomados por el constituyente de 1856 - 1857. Los artículos 4º. y 5º. del nuevo texto sancionaron la libertad de industria y

trabajo, y los incluyeron en la sección dedicada a los derechos del hombre, para expresar " todo hombre es libre de abrazar la profesión, industria o trabajo que le acomode, siendo útil y honesto y para aprovecharse de sus productos ".⁴

En 1866 se propuso un Reglamento General para Establecimientos Fabriles que se sostenía básicamente en los siguientes principios:

- a) Todos los trabajadores deberían ser considerados iguales, por su condición de obreros, independientemente de si eran trabajadores permanentes, jornaleros o destajistas.
- b) Habría un horario fijo y único: de 6 de la mañana a seis de la tarde, para la realización del trabajo en la fábrica. Fuera de esas horas, deberían exigirse remuneración adicional por trabajo extraordinario.
- c) Se establecerían contratos escritos de trabajo indicando la duración definida de empleo (cada seis meses se renovarían el contrato).

Este reglamento aun cuando tuvo una vida tan efímera como la del imperio revela algunas características que asumirá más tarde el Estado nacional: el reconocimiento implícito de que la sociedad está dividida en clases y que la cabeza de la sociedad tiene la obligación de mantener un equilibrio que evite la desigualdad notable y la estafa de los miembros de una clase por otra, es decir la idea de que el estado debe jugar un papel equilibrador en las tensiones entre el capital y trabajo.⁵ Esta visión del papel a cargo del Estado sería entendida a tal grado que México fuera el primer país del mundo en consagrarlo en su pacto político.

⁴ Cfr.- **LASTRA LASTRA**, José Manuel. Derecho Sindical. Tercera Edición. Editorial Porrúa. México 1999. p. 135.

⁵ Cfr.- **BASURTO**, Jorge. El Proletariado Industrial en México (1850-1930). México UNAM 1975. p. 8.

1.2.1 El Porfiriato (1874-1910)

El proceso de Industrialización en México se produce con mayor auge durante ésta etapa. En ésta época fueron creadas las empresas manufactureras en nuestro país, en el ramo de hilados y tejidos, ferroviarias, mineras etcétera y, aparejado a esto, surgió el proletariado industrial. El fenómeno asociativo, nace al mismo tiempo en que surge el desarrollo industrial. Cabe señalar 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 "El Círculo de Obreros de México ", que tenía por objeto vigilar los intereses del trabajo y luchar por la minoría de las clases obreras y proletarias, llegó a contar en sus filas, en octubre de 1874, con más de ocho mil trabajadores afiliados, en su mayoría artesanos y obreros de hilados y tejidos. El 5 de marzo de 1876, se fundó la Confederación de Asociaciones de Trabajadores de los Estados Unidos Mexicanos, que consiguió el fortalecimiento del principio de unión de los trabajadores, constituyéndose después, en 1890, en la Orden Suprema de Empleados Ferrocarrileros Mexicanos, la Unión de Mecánicos Mexicanos, La Sociedad de Hermanos Caldereros Mexicanos, La Liga Mexicana de Empleados de Ferrocarril y otras más.⁶

En 1873 se inauguró la vía férrea a Veracruz y se inició la expansión ferrocarrilera, se expulsó de nuevo a los jesuitas, se inició la rebelión yaqui de Cajeme (que continuaría hasta 1901), y se aprobó la ley para formar comisiones deslindadoras. En 1874, El círculo de obreros realizó el primer congreso obrero, en el que se reclamaba el derecho de huelga, para entonces empezó a decaer el movimiento mutualista, mientras que el

⁶ Cfr.- **TRUEBA URBINA**, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Tercera Edición. Editorial Porrúa, México 1969. p. 351.

sindicalismo era aún incipiente. Sólo hacia finales de la década 1870-1880 se fortaleció éste con una oleada de huelgas para reducir la jornada de trabajo, encabezadas con frecuencia por abogados e intelectuales.”⁷

Hacia 1890 se disolvió el congreso obrero por la retracción del mutualista y por no responder aquel a las demandas proletarias. Se inició el proceso de deslinde de tierras baldías que terminaría en 1904 con 17 millones de hectáreas adjudicadas, lo que equivale a una cuarta parte de la superficie total del país. En 1904, se logró finalmente la unificación de diversas organizaciones de trabajadores ferrocarrileras en la "Liga de Empleados de Ferrocarril", como consecuencia de los esfuerzos realizados por la Confederación de Sociedades de Ferrocarrileros de la República Mexicana. Igualmente en la industria minera, textil y otras manufacturas y transporte de tranvías, se avanzó en la organización laboral.⁸

Aún cuando hacia finales del siglo XIX había diversos círculos de obreros e intelectuales que compartía las ideas socialistas, no tenían un peso social relevante. Otras corrientes hacían propias las posiciones anarcosindicalistas. Pero en su conjunto no dejaban de ser grupos aislados de escaso peso que no constituían propiamente una fuerza y mucho menos una orientación de sentido proletario. Eran contadas las veces que claramente formulaban pensamientos anticapitalistas. Sólo cobraban importancia a convertirse en una fuerza proletaria (así fuese débil y contaminada de anarquismo) hacia mediados de la década 1910 - 1920, en medio de la lucha revolucionaria.⁹

Los movimientos laborales, agraristas y políticas progresistas de principios de siglo se enmarcaron en lo que en su momento era la corriente clásica

⁷ Cfr.- **HERMOSILLO**, Francisco G. La clase obrera en la historia de México de la dictadura porfirista a los tiempos libertarios. Primera Edición. Instituto de Investigaciones Sociales de la UNAM. Editorial Siglo XXI. México 1980. pp. 23 y 24.

⁸ Cfr.- **HERMOSILLO**... Op. Cit. p.106.

⁹ Cfr.- **HERMOSILLO**... Op. Cit. p. 142.

progresista, o sea, de la nueva fuerza burguesa, por ejemplo, el nombre del partido organizado por Ricardo Flores Magón y sus seguidores, "Partido Liberal Mexicano", no es una equivocación sino una expresión clara de las aspiraciones revolucionarias. Sólo que éstas se ubican en la dirección clasista de la burguesía, pese a que en el transcurso de la lucha, ésta se radicalizó, proclamando el "socialismo agrario" de evidente contenido utópico.

El 1º. de julio de 1906 en San Louis Missouri, U.S.A., el partido liberal mexicano lanza el programa de que se afirma constituye la base ideológica de la revolución mexicana y el fundamento del Artículo 123 Constitucional, ya que tenía un capítulo referente a "capital y trabajo" y regulaba ya la relación entre patrón y obrero, aunque reflejaba desde el punto de vista social una tendencia burguesa radical, es decir, una solución que mantiene la estructura capitalista cuyos excesos trata de remediar mediante el establecimiento de prohibiciones a los patrones y mínimas y máximas a favor de los trabajadores.

También presentaba algunas notables excepciones como son los derechos de huelga, derecho para constituir sindicatos, la protección a los menores y a las mujeres trabajadoras, etc., sin embargo éste programa constituye el documento de mayor importancia del proceso pre-revolucionario, al menos desde el punto de vista social.

A raíz del triunfo Maderista y de la expulsión de Porfirio Díaz, Madero no sólo no introduce ninguna reforma social, sino que inclusive ataca a través de la prensa al movimiento obrero, que incipientemente intenta agruparse en la "Casa del Obrero" fundada en un principio como Escuela Nacionalista, a imitación del mártir catalán Francisco Ferrer Guardia, el 24 de agosto de 1912.

Ya para 1913 después del fusilamiento de Madero y Pino Suárez, el dictador Huerta, manda clausurar la entonces denominada “Casa del Obrero Mundial” y aprehender a varios de sus dirigentes el 17 de mayo de 1914. Inocentemente representantes de la “Casa del Obrero Mundial” le ofrecen a Venustiano Carranza el auxilio militar de los obreros para ayudar a derrocar a Huerta, integrando los Batallones Rojos, ya que Carranza fue el autor del decreto del 1º. de julio de 1906 en el que se establecía la pena de muerte para los huelguistas, aunque después hace suya una constitución en la que se incluía el Artículo 123 y se consagraba el derecho de huelga.

1.2.2 Constitución Social y Política de 1917

En una interesante monografía sobre el artículo 123 constitucional, el investigador Felipe Remolina, advierte que el texto constitucional representa la combinación de una serie de ideas y movimientos que confluyeron en la cristalización de los derechos sociales en la constitución más avanzada del mundo, pues se anticipó a la Constitución Socialista de *Weimar* de 1919. Hay precursores de algunos principios consagrados en el artículo 123, como por ejemplo, Ignacio Ramírez, "El Nigromante", hablaba ya de los derechos del trabajo, de los derechos de los grupos obreros, superando la cooperación individualista; no obstante que él pertenecía a la generación liberal de la reforma, con Melchor Ocampo, Francisco Zarco, Ignacio M. Altamirano; entre otros, es decir se anticipa con una visión muy clara sobre los derechos sociales.¹⁰

Entre de los precursores de nuestra Carta Magna de 1917, se encuentra el llamado grupo "Renovación liberal", entre los cuales estaba el famoso Urueta, un orador extraordinario que dentro de su vuelo retórico, tenía un sentido social profundo; él es quien dijo que detrás de una gran fortuna había

¹⁰ Cfr.- **REMOLINA ROQUEÑI**, Felipe. El artículo 123. Ediciones del V Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo. Editorial Centro de Estudios Ramón Areces, S.A. México 1991. p. 36.

un fraude anterior, y preconizó ardorosamente el reconocimiento de los derechos de los trabajadores. Por otra parte se hallaba el famoso “cuadrilátero” formado por José Ma. Lozano, Nemesio García Naranjo, Querido Moheno y Francisco Olaguíbel, quienes eran los brillantes hombres de derecha. Y sobre todo Luis Cabrera, parlamentario incisivo, de una aguda dialéctica; su oratoria era fría pero muy convincente. Fue el hombre de Venustiano Carranza en la política hacendaria, quien formuló la primera ley agraria en 1915.¹¹

Estos ilustres parlamentarios corresponden principalmente al bienio 1912 - 1913, antes de la sublevación de Victoriano Huerta en esa época Cabrera fustigó con ironía cáustica la situación de los trabajadores en el régimen porfirista, criticó duramente el sistema indirecto de esclavitud en que consistían las llamadas tiendas de raya, así como el encadenamiento de los obreros a través de préstamos, que los obligaba a no poder salir del lugar de trabajo, al grado de que varias generaciones de trabajadores se les sucedían vinculadas por el pago de la deuda inicial, la que se iniciaba irrisoria y se iba incrementando desorbitadamente hasta alcanzar monto de fortuna, lo que era impagable para un trabajador. Llegando al grado de que los llamados jefes políticos de la época encarcelaban a los que se liberaban de aquellas deudas, los detenían y obligaban a regresar al trabajo. Esto significaba la *prisión por deudas* que tiene como contrapartida el artículo 110 fracción I de la Ley Federal del Trabajo vigente, que limita la reclamación del patrón a los trabajadores por anticipos al salario, a sólo un mes y descuentos no mayores del 30 por ciento del excedente del salario mínimo, con lo que se sale al paso de aquella costumbre porfiriana de encadenar al trabajador por deudas, que aunque inicialmente eran pequeñas no las podían redimir, porque carecían de la capacidad de ahorro para hacerlo.¹²

¹¹ Cfr.- **PALAVICINI**, Félix F. Fondo para la historia de las ideas revolucionarias en México. Edición Facsimilar. México 1976. p. 75 y siguientes.

¹² Cfr. **PAKAVICINI**... Op. Cit. p. 75 y siguientes.

En el terreno de los acontecimientos, las huelgas de Cananea y de Río Blanco fueron sucesos relevantes en la lucha y acontecer del movimiento obrero. La huelga de Cananea se originó porque se trataba de una compañía minera norteamericana que pagaba a los trabajadores mexicanos salarios inferiores a los que percibían los norteamericanos; por lo que se les ocurrió pedir una equiparación o nivelación de sueldos o al menos un acercamiento a lo que devengaban los trabajadores y técnicos norteamericanos. Esta petición la rechazó la empresa, tomándola como una insolencia y ante la solicitud de diálogo respondieron lanzándoles una carga de fusilería, asesinando a un grupo numeroso de trabajadores, a manos de los Rangers texanos que habían llegado a ese lugar a solicitud del mismo presidente Díaz.

En Río Blanco el motivo de la huelga fue que se había producido una especie de solidaridad entre grupos de trabajadores textiles de Puebla, de Veracruz y de Orizaba, fundamentalmente, pidiendo una mejoría de las condiciones de trabajo. Frente a esto los empresarios respondieron con un paro patronal para forzar por hambre a los trabajadores para aceptar las condiciones unilaterales que imponían las empresas. Ante esa situación los trabajadores pidieron el arbitraje del Presidente de la República, y cuando suponían que el arbitraje de Porfirio Díaz les iba a ser favorable, por el contrario vino a consolidar la posición de los patrones imponiendo una jornada de 12 horas diarias para los niños, salarios exiguos y otras condiciones que dejaban a los trabajadores en estado de indefensión ante las exigencias patronales.

Entonces estalló la revuelta con el resultado conocido: un gran número de trabajadores victimados por la fuerza pública.

Los hermanos Ricardo y Enrique Flores Magón, fueron precursores también de las ideas que cristalizaron en el texto constitucional de 1917 y en forma

específica en su artículo 123 constitucional. En virtud del movimiento de Venustiano Carranza en marzo de 1913, surge la llamada " Revolución constitucionalista ", donde un gran jurista mexicano al que se criticaba por su moderantismo, llamándole Monseñor, Natividad Macías, que había sido Diputado en el Congreso en la XXVI legislatura, llegó a ser el que le dio forma jurídica al artículo 123 constitucional. En cuanto a los promotores de éste famoso artículo, hay que hacer notar que los ideólogos que concibieron esa proyección social avanzada a su tiempo, no eran técnicos del derecho sino Diputados que venían del taller y de la fábrica, de las minas y del campo, autodidácticas que estaban impregnados de las ideas sociales de la época, las cuales recogieron y con magnífica formulación jurídica insertaron en el texto de la constitución de 1917. Así, toda la gama de corrientes ideológicas, de experiencias históricas, de fermentos revolucionarios en México, de cruentas luchas de los trabajadores oponiéndose a los empresarios, confluyeron en la redacción del texto de la constitución mexicana de 1917, y de manera especial en su artículo 123.¹³

Es importante destacar, que cuando se estaba discutiendo el artículo 5º de la constitución, el cual versaba sobre los derechos individuales en el aspecto de la libertad de trabajo que era un asunto de los derechos del hombre de la revolución francesa, surgió la idea entre los artífices del texto constitucional de establecer un verdadero código de los derechos de los trabajadores, tomaron la directriz de elaborar una Constitución Política en la que, aunque se rompiese con los moldes tradicionales, se consagraran los derechos sociales para el pueblo trabajador y con ello resolver el problema de su jornada, de su salario, de la participación en las utilidades, la protección a las mujeres y menores, y fundamentalmente los grandes derechos colectivos: el de asociación, el de coalición, el de libertad de sindicación y el derecho de huelga, cabe hacer notar que el contrato colectivo, donde convergen estos

¹³ Cfr.- **CLIMENT BELTRÁN**, Juan B. Derecho Sindical. Editorial Esfinge. Segunda Edición. México 1999. pp. 48 y 49.

derechos, no estaba previsto en la norma constitucional de 1917, sino que éste llegó a establecerse hasta la Ley Federal del Trabajo de 1931, como una consecuencia de aquellos.¹⁴

Varios son los autores que han señalado la mentalidad reaccionaria de Carranza y han advertido, al mismo tiempo, que el proyecto presentado carecía de los capítulos que con posterioridad le dieron prestigio a la Carta Magna de Querétaro. Sus autores eran personas formadas en la mentalidad individualista y burguesa del siglo XIX. El proyecto de Carranza muy poco aportaba a favor de la clase trabajadora. En el mes de diciembre de 1916, las diputaciones de Veracruz y Yucatán presentaron dos iniciativas de reforma para enriquecer el artículo 5º, referente al contrato de trabajo, proponiendo algunas normas concretas a favor de los trabajadores. La comisión encargada de dictaminar sobre el proyecto incluyó en él, el principio de la jornada máxima de ocho horas, prohibió el trabajo nocturno de las mujeres y de los niños y consignó el descanso semanal.¹⁵

Para algunos tratadistas, resulta asombroso el hecho de que el Congreso Constituyente de Querétaro, tuviera la capacidad para discernir e intuir que la libertad política, para que pudiese ser una realidad, tenía que estar acompañada de la libertad económica; entonces ya presintió la necesidad de que el Estado interviniese en la economía, no fue simplemente el Estado gendarme que contemplaba impasible las luchas obreras, sino que debía intervenir en apoyo de los derechos sociales.

Eso también lo subrayaría el maestro Mario de la Cueva, al decir que a partir de la constitución de 1917, el Estado dejó de ser contemplativo para pasar a ser un Estado intervencionista, a fin de regular el problema social. De ahí

¹⁴ Cfr.- **CLIMENT BELTRAN**...Op. Cit. p. 102.

¹⁵ Cfr.- **MORENO**, Daniel. El Constituyente de 1916-1917. Editorial UNAM. Cuarta Edición. México 1990 p. 30.

pues, surge la declaración de los derechos sociales en la Constitución mexicana de 1917.¹⁶

El Estado ya no es el único agente creador del derecho, sino que se advierte una concepción pluralista, los grupos sociales son también creadores del derecho. Por lo que con el derecho social surge un derecho autónomo donde los patrones y los trabajadores, mediante la negociación del contrato colectivo, establecen la ley interna de la empresa. En los contratos-ley, los representantes mayoritarios de los trabajadores y de los patrones, implantan una verdadera ley para el ramo industrial que abarcan.

Así, se supera el concepto de libertad negativa que consiste en considerar permitido todo lo que no está prohibido, inherente a la Constitución Mexicana liberal de 1857, y entonces aparece la Constitución de 1917, que tiene un contenido social. Cabe destacar que dicho contexto constitucional consagra los derechos o garantías mínimas de los trabajadores, que pueden ser incrementados a favor de los mismos en los contratos individuales o colectivos, pero sin disminuirlos en forma alguna.¹⁷

Los derechos sociales nacen, en el caso de México, de los reclamos y exigencias del pueblo, después de un movimiento armado, como la revolución de 1910, con un saldo trágico para los mexicanos, traducido en varios millones de muertos. No fueron una dación graciosa por parte del Estado, sino una conquista de la clase trabajadora, frente al capital y al Estado liberal burgués, esto no debe ser olvidado. Con ella surgió la esperanza de lograr un cambio radical con la convicción de que únicamente

¹⁶ Cfr.- **DE LA CUEVA**, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II, décimo primera Edición, Editorial Porrúa. México 2000. p. 210.

¹⁷ Cfr.- **DE LA CUEVA**... Op. Cit. p. 31

con la destrucción del orden existente se podría obtener la igualdad apetecida.¹⁸

1.2.3 Ley Federal del Trabajo de 1931

Para la creación de la primera Ley del Trabajo, después de haberse federalizado el derecho laboral en 1929, ya que únicamente se le dan facultades al Congreso de la Unión para emitir leyes en materia laboral; luego entonces en ese año se presentan dos proyectos de la Ley Federal del Trabajo, el primero es iniciativa del entonces presidente Emilio Portes Gil, el cual fue rechazado pues contenía la forma de sindicación única, es decir, un solo sindicato en cada empresa. El segundo proyecto correspondía a la Ley Federal del Trabajo presentado por la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo de aquella época, el cual contenía el principio de sindicación plural, mismo que fue aprobado, siendo éste proyecto nuestra Ley Federal del Trabajo de 1931.

En lo referente a las formas de la sindicación, en la Ley Federal del Trabajo de 1931 y 1970, repercutió la polémica, entre los partidarios de la sindicación única y la sindicación plural. Al respecto se llegó al criterio de que no debía tratarse de una imposición del Estado, sino que las formas de sindicación deberían quedar a elección de los trabajadores. Este criterio se estableció en la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1931, el cual fue adoptado en la Ley de 1970, puesto que había sido convalidado durante el largo período de su vigencia. Es ilustrativo transcribir lo conducente de la citada exposición de motivos, que se decidió por la sindicación plural: La libertad sindical, indiscutiblemente, tiene inconvenientes. La acción sindical solamente puede alcanzar su eficacia plena cuando los trabajadores forman un grupo compacto. El fraccionamiento engendra la indisciplina, la lucha

¹⁸ Cfr.- **NORIEGA**, Alfonso. Los Derechos Sociales, creación de la Revolución de 1910. Cuarta Edición, UNAM. México 1988. p. 101.

intergremial que trastorna la paz social y dificulta, por último, el buen entendimiento de los factores de la producción. Pero si el sindicato único es el término deseable de todo esfuerzo de organización, a él debe llegarse como consecuencia de la acción de las mismas agrupaciones y no por una imposición del Estado.

Aunque el discurso oficial era a favor de la sindicación libre y plural, en la práctica esto distaba mucho de ser cierto. Realmente, lo que convenía al Estado era el control de las masas, tanto para fines político-electorales, como para que ya, en el ejercicio del gobierno pudiera controlar los factores de la producción y así manejar las tensiones sociales.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, en su **artículo 353** establecía tres causas de disolución de los sindicatos, a saber:

“Los sindicatos podrán disolverse: I. Por transcurrir el término fijado en el acta constitutiva o en los estatutos, II. Por realizarse el objeto para que fueron constituidos, y III. Por el voto de las dos terceras partes de los miembros que los integren.”

Respecto a la institución del contrato colectivo, el doctor Mario de la Cueva expresa que la Constitución de 1917, no entendió la naturaleza del contrato colectivo y por eso no figura en ella. La primera vez que aparece es en la Ley Federal del Trabajo de 1931, con algunas de las características que sigue teniendo actualmente. Estima sin embargo, que al concluir el derecho de sindicación y de huelga, de esas instituciones brotaría espontáneamente el contrato colectivo, pues en esos derechos sociales estaban las bases para generar ulteriormente al contrato colectivo.¹⁹

¹⁹ Cfr.- DE LA CUEVA... Op. Cit. p. 364.

1.2.4 Ley Federal del Trabajo de 1970

La Ley Federal del Trabajo de 1970 estableció nuevos rumbos y modalidades para el sindicalismo. Así, el artículo 388 contiene normas para dirimir los conflictos de titularidad del contrato colectivo a favor del sindicato que la demanda, cuando acredita contar con la mayoría de los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa del caso, mediante resolución de la Junta de Conciliación y Arbitraje, conforme a lo dispuesto en los artículos 388 y 389; disposiciones que no existían en la ley de 1931, las cuales evitan el procedimiento de huelga para resolver estos conflictos, lo que no estaba previsto en la Ley anterior. Esto tiene importantes repercusiones, porque conforme a la ley de 1931, cuando había varios sindicatos gremiales en una misma empresa, los sindicatos Industriales aunque tuvieran trabajadores agremiados en esa empresa no podían reclamar la titularidad del contrato colectivo; pero actualmente, conforme a lo dispuesto en el artículo 388 fracción III de la LFT vigente, si concurren sindicatos gremiales y de empresa o de industria, y el número de los afiliados al sindicato industrial de la misma profesión es mayor que el de los sindicatos gremiales o de empresa, podrá aquél demandar la titularidad del contrato colectivo, conforme a lo dispuesto en el artículo 389 de la ley laboral vigente.

Esto significa que el criterio de la Ley Laboral de 1970, en definitiva, es procurar la formación de sindicatos fuertes y propiciar la desaparición de los sindicatos gremiales cuando existen sindicatos industriales o de empresa. En la actualidad, los términos de la asociación profesional y sindicato, se emplean indistintamente como equivalentes; lo corrobora la fracción XVI del artículo 123 constitucional, al decir, “Tanto los obreros, como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales...”²⁰

²⁰ Se debe recordar que el texto del artículo 123 aún no había sufrido la reforma a través de la cual se dividió en dos apartados, para regular las relaciones laborales de la iniciativa privada y la de los burócratas.

Durante la vigencia de la Ley Federal del Trabajo de 1931, bajo la influencia del individualismo, se sostuvo que la asociación profesional era un método para proteger al hombre y no un fin en sí mismo. La ley de 1970, que liberó definitivamente al Derecho del Trabajo de los viejos prejuicios del derecho civil individualista, sostiene que el Sindicato es un fin en sí mismo, orientado hacia la defensa de los intereses de la clase trabajadora, no individualmente considerada, sino en la perspectiva de la comunidad obrera. En la Ley Federal del Trabajo de 1931, después de las reformas del General Cárdenas de 1940 que levantó la prohibición a los sindicatos de intervenir en asuntos políticos, el artículo 249 determinaba las actividades prohibidas a los mismos: “Queda prohibido a los sindicatos: I. Intervenir en asuntos religiosos; II. Ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro; III. Usar de la violencia sobre los trabajadores libres para obligarlos a que se sindicalicen, y IV. Fomentar actos defectuosos contra personas o propiedades.”

El artículo 378 de la ley vigente (1970), ha suprimido las prohibiciones contenidas en las fracciones III y IV, posiblemente porque podían implicar la prefiguración de actos delictuosos, para justificar medidas antisindicales, y que dice:

“Queda prohibido a los sindicatos: I. Intervenir en asuntos religiosos; y II. Ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro.”

El Doctor Mario de la Cueva menciona que el artículo 353 de la Ley Laboral de 1931 señaló tres casos de disolución de los sindicatos: el transcurso del término fijado en los estatutos; el voto de las dos terceras partes de los miembros que integran; y la realización del objeto para el que fueron constituidos.²¹

²¹ Cfr.- DE LA CUEVA... Op. Cit., p. 363.

La ley de 1970 conserva las dos primeras causas, y en cuanto a la tercera consideró que era innecesario porque se presume la permanencia del objeto y por consiguiente la duración indefinida del sindicato; y en todo caso se requerirá una decisión de la asamblea para determinar si se había realizado el objeto y por consiguiente la causa de disolución del sindicato.

En México ya hubo ese tipo de legislación, pero siempre bajo una base contractualista. Cuando adquiere el carácter actual, es propiamente en la Ley de 1970, donde se define en el artículo 386. Este artículo sigue los lineamientos de la Ley de 1931, pero hay una nota que incorpora, consistente en que puede celebrarse con una o más empresas o establecimientos. El término *establecimiento* aparece en el artículo 16 de la Ley de 1970, que dice textualmente:

“Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios, y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa.”

Independientemente de las conquistas que para los trabajadores, contenga ésta nueva Ley, se debe considerar no como una obra final, ya que deberá modificarse en la medida que lo exija el proceso natural del conocimiento y mejoramiento del progreso del país.

CAPÍTULO II

CONCEPTOS JURÍDICOS FUNDAMENTALES

La aparición del derecho del trabajo tuvo como antecedente indiscutible el abuso del hombre por el hombre, el aprovechamiento por demás ventajoso del más fuerte sobre el débil. Es por eso que se ha manifestado y con toda razón, que la historia del derecho del trabajo es la historia del ser humano siempre con la finalidad, de su progreso, de buscar su propia identidad y de progresar día con día, pero sobre todo buscar siempre su libertad.²²

2.1 El Derecho del Trabajo

El derecho del trabajo, tiene como una de sus características más importantes, su tendencia expansiva, es decir trata de abarcar siempre más números de acontecimientos, que originalmente los regulaban otras ramas del derecho, de ahí proviene la problemática de encontrar una denominación adecuada, que pueda ser permanente. Ahora bien la tendencia es general en el sentido de utilizar el nombre de derecho del trabajo, siendo lo más importante el respeto de esta disciplina a las normas creadas por los propios sujetos de la relación laboral, o sea, los pactos colectivos.

Néstor de Buen establece una conjunción de diversos criterios de clasificación respecto a las distintas **definiciones** que hay sobre el derecho del trabajo:

- Las que atienden a los fines del derecho laboral.
- Las que atienden a los sujetos en la relación laboral.
- Las que atienden al objeto de la relación laboral.
- Las que atienden a la relación laboral que sí misma.
- Las definiciones complejas.

²² Cfr.- **CAVAZOS FLORES**, Baltasar. El nuevo derecho del trabajo mexicano. Editorial Trillas. México 2000. p. 19.

- Las definiciones dobles.

Las que atienden a los fines del derecho laboral.-El jurista mexicano, Alberto Trueba Urbina concibe al Derecho del Trabajo como "el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana".²³ Es decir los fines verdaderos corresponden a la satisfacción de las necesidades materiales del hombre para lanzarlo después a conformar su cultura personal y dignificarlo como se humano.

Las que atienden a los sujetos de las relación laboral.- Conforme a *Ealter Kaskel y Herman Dersch* es: "el conjunto de todas las normas jurídicas de índole estatal o autónomas, que regulan la situación jurídica de las personas directamente interesadas en la relación de trabajo dependiente, sea como trabajadores, empleadores o de cualquier otro modo, y de las personas asimiladas por la ley parcialmente a los trabajadores con respecto a la relación de trabajo de ellas".²⁴ Es decir la relación laboral como tal, entre trabajadores y patrones.

Las que atienden al objeto de la relación laboral.- Rafael Caldera concibe al derecho laboral como: "el conjunto de normas jurídicas que se aplican al hecho social y trabajo, tanto por lo que toca a la relaciones entre quienes intervienen en él y con la colectividad en general, como al mejoramiento de los trabajadores en su condición de tales".²⁵ O sea las relaciones que surgen directa o indirectamente de la prestación contractual y retribuida del trabajo humano.

²³ Cfr.-TRUEBA URBINA... Op. Cit. P. 127

²⁴ Cfr.- DE BUEN L, Néstor. Derecho del trabajo. Octava Edición. Editorial Porrúa. México 1991. p. 128.

²⁵ Cfr.- DE BUEN L...Op. Cit. p. 128

Las que atienden a la relación laboral en sí misma.- Para Pérez Botija, el derecho laboral es "el conjunto de principios y de normas que regulan la relaciones de empresarios y trabajadores y de ambos con el Estado, a los efectos de la protección y tutela del trabajo".²⁶

Lo anterior en virtud de la combinación en la que se considera tanto la relación regulada, como los fines de las normas laborales.

Definiciones complejas.- Se pueden encontrar definiciones que tratan de poner en claro las principales características de esta disciplina, las cuales corren el riesgo de caer en un análisis descriptivo, con lo que se pierde la nota científica que debe contener una definición; son definiciones normalmente largas.

Para Guillermo Cabanellas el Derecho del Trabajo, "abarca el conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores (intelectuales, técnicos, de dirección, fiscalización o manuales), en los aspectos legales, contractuales y consuetudinarios que los dos elementos básicos de la economía; donde el Estado, como poder neutral y superior, ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes que ambas partes en el proceso general que la producción".²⁷

Para Ernesto Krotochin, "el Derecho del Trabajo se encuentra constituido por los principios y normas jurídicas, destinadas a regir la conducta humana en un sector determinado de la vida social, el que se limita al trabajo prestado por trabajadores, al servicio de empleadores, comprendiendo todas las consecuencias que nacen de esta relación. El Derecho del Trabajo se

²⁶ Cfr.- **DE BUEN L...** Op. Cit. p.129

²⁷ Cfr.- **CABANELLAS**, Guillermo. Diccionario de derecho usual. Tomo I, séptima Edición., Editorial Heliasta, S. de R.L. Buenos Aires, Argentina 1972. p. 647.

constituye por las instituciones y normas jurídicas que regulan la relación entre trabajadores y empleadores, ampliando su ámbito a diversos aspectos que tienen origen en la relación de trabajo”.²⁸

Por su parte, el doctor Mario de la Cueva, señala que el Derecho del Trabajo es la norma que se propone realizar la justicia social, en el equilibrio de las relaciones entre el trabajador y el capital.²⁹

El maestro, Alberto Briceño Ruiz define al Derecho del Trabajo como: “El conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto el equilibrio entre los elementos de la producción, patrón y trabajador, mediante la garantía de los derechos básicos consagrados a favor de los últimos”.³⁰

2.2 El Derecho Colectivo del Trabajo

Consideramos que la finalidad primordial del derecho colectivo del trabajo, es el hombre individualmente considerado, ya que las instituciones en esta rama del derecho del trabajo, tienden a procurar para el trabajador las mejores condiciones de vida, así como para el patrón.

Es la subrama del derecho laboral encargada de regular todo lo relacionado con las organizaciones sindicales, la contratación colectiva y la defensa de los intereses comunes tanto de los empleadores como de los trabajadores en el desarrollo de un conflicto colectivo. Posibilita el ejercicio de las relaciones

²⁸ Cfr.- **KROTOCHIN**, Ernesto. Instituciones del derecho del trabajo. Editorial De Palma. Buenos Aires, Argentina 1968. p. 35

²⁹ Cfr.- **DE LA CUEVA**, Mario. El nuevo derecho mexicano del trabajo. decimosexta Edición. Tomo I. Porrúa, S. A. México 1999. p. 71.

³⁰ Cfr.- **BRICEÑO RUIZ**, Alberto. Derecho individual del trabajo. segunda Edición. Editorial Harla. México 1997. p. 24

laborales de los trabajadores sindicalizados y sus empleadores, en función de lo pactado en el contrato colectivo.³¹

Debemos reconocer que las dos principales ramas del derecho laboral son: individual, y colectivo. Se advierten claras diferencias entre ambas subramas, puesto que en la primera existe una cabal identificación tanto del trabajador como del patrón, o una relación de carácter singular. Mientras que a la luz del **derecho colectivo**, las bases de una relación contractual pueden modificarse en cuanto ellas mejoren las condiciones de vida y de trabajo existentes en pro de los trabajadores, para lo cual no es necesaria la intervención directa de éstos, pues su consentimiento queda superado por los alcances de la contratación colectiva; además que bajo el orden jurídico normativo del derecho colectivo del trabajo se tutelan los derechos de organización sindical que representa a los trabajadores.

Así como el **derecho individual** del trabajo otorga al trabajador una particular protección de sus intereses y derechos emanados de la relación existente con su empleador, el derecho colectivo otorga ésta misma protección a los trabajadores colectivamente organizados; tan es así, que participan de una garantía de asociación, de un derecho a contratar de manera colectiva mejores condiciones de trabajo y cuentan con mecanismos coercitivos accesorios para la defensa de sus intereses, como el derecho a la huelga.³²

Para Guillermo Cabanellas el derecho colectivo del trabajo “comprende a los sindicatos profesionales, convenios o pactos colectivos de condiciones de trabajo y colisiones o conflictos”.³³

³¹ Cfr.- **AFANADOR NUÑEZ**, Fernando. Derecho colectivo del trabajo. Segunda Edición. Editorial Universidad Externado de Colombia. Colombia 1994. p. 41.

³² Cfr.- **AFANADOR NUÑEZ**... Op. Cit. p. 42.

³³ Cfr.- **CABANELLAS**... Op. Cit. p. 653.

Se trata de un derecho político, porque equivale a la conquista de un poder social, que se impuso a través de la organización obrera, aún en contra de la voluntad de la clase capitalista, incluso, tal vez, del Estado para crear el derecho que habría de regular un tipo nuevo de relaciones sociales. Además el derecho colectivo del trabajo es la base jurídica inspirada en la protección de una clase social que garantiza la creación, existencia y acción libre de asociaciones de trabajadores para la conquista del bienestar de sus miembros.

El derecho colectivo del trabajo se encuentra inspirado en principios de solidaridad y de deber social, en virtud de los cuales, los sujetos sobre los que recaen sus preceptos, buscan y celebran acuerdos utilizando como herramienta fundamental, el dialogo, entre otros mecanismos de participación civilizada como lo corrobora la reciente y acuñada noción de “concertación social”, como término utilizado para nombrar de alguna forma al consenso al que llegan las partes, con efecto bilateral y tripartito, a partir del cual tanto los empleadores como representantes de los trabajadores, sin renunciar a sus pretensiones, acuerdan fórmulas de cooperación y de solución recíproca a sus problemas.

Si bien es cierto, aún se ven casos de injusticia social, pero es totalmente distinta a la que se vivía en plena época de la revolución industrial, o de la vivida por los trabajadores mexicanos a principios del siglo XX. El derecho del trabajo y el derecho colectivo del trabajo y las instituciones que emanan de ellas han permitido un trato más digno para los miembros de la clase trabajadora, aunque la desigualdad social todavía es muy evidente, y provocan, en ocasiones, brotes de violencia y de repudio de los miembros de la sociedad que se sienten oprimidos, lanzando consignas en contra del régimen y de los dueños de los medios de producción.

Han pasado dos siglos desde la aparición del sindicalismo en el mundo y como ya lo dijimos la situación es afortunadamente mucho más sana a la que se vivía en la época de la revolución industrial que sustituyó a los medios de producción utilizados en el feudalismo; por ello, difícilmente hoy en día se podría sustentar la tesis que concibe a la clase trabajadora desprotegida frente a la ambición sin límites y la avaricia de sus empleadores, cuando sabemos que los ordenamientos jurídicos de muchos países del mundo están orientados en beneficio de los trabajadores, al menos desde el plano formal. Sin embargo, aún hay mucho por hacer, para lograr que las garantías sociales plasmadas en nuestro histórico artículo 123 sean vivificadas por los trabajadores; que todos tengan acceso a la adquisición de una casa digna, a un empleo bien remunerado de acuerdo a las aptitudes y conocimientos de cada persona; una sana alimentación, a una educación que le permita desarrollar en el futuro una actividad productiva que sea socialmente útil y valorada de igual forma, el derecho a una seguridad social integral de excelente calidad.

No todo es responsabilidad del legislador, los órganos del Ejecutivo, los trabajadores y los patrones son corresponsables de la buena marcha de las relaciones colectivas de trabajo. Todos ellos tienen injerencia en el buen uso de las instituciones jurídicas que han sido creadas para la consecución de fines específicos, con lo que también somos responsables de no desviar su uso para fines ajenos, que no le corresponden, pero que, en el afán de la obtención de triunfos personales, se convierten en herramientas útiles para los codiciosos y los que ansían el poder político.

Es importante mencionar que el derecho colectivo del trabajo se conforma por instituciones como son: La huelga, la coalición, el contrato colectivo de trabajo, el contrato-ley, las condiciones generales de trabajo, así por el propio sindicato, motivo de nuestro objeto de estudio.

2.2.1 El Derecho Sindical

Es importante hablar primero de la libertad sindical, como una manifestación de la libertad individual, es decir, un complemento de la libertad individual de los trabajadores. En ejercicio de ella, se llega a un grupo que tiene una personalidad distinta de las personas que han contribuido a su constitución; de ésta manera ya tiene como sujeto no solamente al individuo sino al sindicato.

Para Miguel Bermúdez Cisneros “El derecho sindical es el que estudia lo referente a las asociaciones profesionales en todos sus aspectos: orígenes, divisiones, reglamentaciones, actividades, finalidades.”³⁴

Si estudia únicamente a las asociaciones profesionales entonces descartamos cualquier otro tipo de asociación o sociedad que reconozca el derecho, como son: las sociedades civiles, mercantiles, las de derecho agrario, el Estado, las entidades federativas, los municipios y los entes públicos a los que les es reconocida personalidad jurídica; los partidos políticos, las asociaciones religiosas y cualquiera otra que sea ajena a los fines que persiguen los sujetos del derecho del trabajo. Las reglas de las agrupaciones sindicales se apartan de las que han sido creadas para el funcionamiento de las asociaciones reguladas por el derecho privado; igual distanciamiento hay en relación a las de derecho público, pues emana de la lucha social de la clase proletaria frente a los dueños de los medios de producción para dignificar el trabajo remunerado y para reivindicar una serie de derechos inherentes a la clase trabajadora.

Barrionuevo Peña, expresa que la libertad sindical tiene dos bases sustentadoras esenciales, “ Una de carácter colectivo: el derecho a fundar u

³⁴ Cfr.- **BERMÚDEZ CISNEROS...** Op. Cit. p. 274.

organizar sindicatos y otra, de carácter individual: el derecho de afiliarse al sindicato que se prefiera o el de no afiliarse a ninguno.”³⁵

El derecho sindical, aunque de difícil autonomía, si tiene un objeto específico de estudio, siendo éste el origen de las agrupaciones sindicales, sus aspectos filosóficos, jurídicos, sociales, económicos y políticos.

2.2.2 Contrato Colectivo de Trabajo

El contrato colectivo de trabajo de acuerdo a la Ley tiene los siguientes elementos:

- a) El contrato colectivo es un convenio.
- b) Sólo puede ser celebrado por un sindicato de trabajadores o por varios.
- c) Puede ser celebrado por un solo patrón o varios, por un sindicato patronal o por varios sindicatos patronales.
- d) Establece las condiciones de trabajo en cada empresa o negociación.

Atento a lo dispuesto por el artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo, se entiende por contrato Colectivo de Trabajo al convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

De dicha concepción, Néstor de Buen Lozano desprenden las siguientes consideraciones:

1. El legislador le atribuye la naturaleza de convenio;

³⁵ Cfr.- **BARRIONUEVO PEÑA**, José. Derecho del trabajo y de la seguridad social en la constitución. Taravilla. Madrid 1981. p. 119

2. Lo celebran una o varias organizaciones sindicales de trabajadores;
3. Tiene como principal objetivo el establecimiento de normas generales;
4. Su campo de aplicación será por fuerza el de una empresa o establecimiento.³⁶

De las citadas consideraciones, concluye que, la celebración de un contrato colectivo de trabajo exige la participación de un sindicato de trabajadores; ello implica la falta de legitimidad activa de los trabajadores para celebrarlo.

Además sólo está obligado a celebrarlo el patrón que sea titular de la empresa o establecimiento.

La anterior conclusión tiene relevancia si se toma en cuenta la definición dada por la legislación sobre la empresa, como “aquella unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios”, y la de establecimiento, “como unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa”.

En virtud de lo dicho, el autor referido concluye que existen patrones que no se encuentran obligados a celebrar contratos colectivos de trabajo, por no ser titulares de la empresa o establecimiento.³⁷

En la actualidad, la gastada expresión “contrato colectivo de trabajo” se considera totalmente desafortunada; ya que nadie piensa que éste instrumento tenga naturaleza contractual. Sin embargo el legislador ha preferido mantener dicho vocablo por tener cierto prestigio y arraigo en la práctica nacional. En la exposición de motivos de la ley de 1971, se dice que al redactar dicho proyecto, se analizó la conveniencia de modificar el término aludido por uno más adecuado, pero se llegó a la conclusión de que era

³⁶ Cfr.- **DE BUEN L...** Op. Cit. p. 787.

³⁷ Cfr.- **DE BUEN L...** Op.Cit. p. 788.

preferible conservarlo por estar generalizada en la ley, en la jurisprudencia y en la doctrina; así como entre los trabajadores y los patrones; igualmente se llegó a la conclusión de que dicha denominación no afectaba la naturaleza de la institución.

Como ya lo mencionamos, dicho pacto tiene como principal finalidad el establecimiento de las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos. Se trata de convenir en normas que servirán de modelo a los contratos individuales que con posterioridad se celebren. De igual forma, la contratación colectiva se le concibe como un proceso legislativo fuera del órgano estatal, pero por delegación concedida por la misma ley. En tal virtud, el contrato colectivo es un pacto normativo de condiciones de trabajo.

Lamentablemente en situaciones de crisis, el contrato colectivo de trabajo se ha convertido en receptor de resoluciones de nivel superior, a veces por la vía de la concertación social y en muchas ocasiones, por la de la consigna encubierta, tal vez disfrazada de pacto social. Con ello se pierde la función equilibradora de esta figura, y finalmente se convierte en una caricatura de sí mismo. Los principales actores de la negociación convienen, de tal suerte, que sus propios intereses queden cubiertos, mientras que la protección de los intereses de la clase trabajadora pasa a un nivel secundario.

Finalmente hay que mencionar que el contrato colectivo de trabajo es parte del derecho social, el cual siempre será un instrumento de la lucha de la clase obrera, en contra del patrón o patrones.

2.2.3 Contrato Ley

Ciertamente la expresión, contrato ley, parece una paradoja, pues o es contrato o es ley. Ambas figuras jurídicas hacen referencia a distintas

situaciones legales, por lo que sus efectos son totalmente distintos. Es por ello que comenzamos, por diferenciar ambas figuras para luego entrar en materia.

Eugene Gaudemet cita la definición de contrato dada por *Pothier*. Contrato es un convenio por el cual una o mas personas se obligan, respecto de otra u otras, a dar, a hacer o a no hacer alguna cosa. Para el autor de la definición, el contrato es una especie de convenio, y éste, el acuerdo de dos o más personas con un fin jurídico; por lo que cuando el convenio tiene como finalidad la creación de alguna obligación, toma el nombre de contrato.³⁸

De forma categórica Zamora y Valencia señala que los contratos se estudian y tienen su campo de aplicación dentro del campo patrimonial; por lo que su estudio solo tiene relevancia práctica si se hace dentro de la teoría del patrimonio. Si se pretende extender su órbita a materias extra patrimoniales es violentar su naturaleza y su función.³⁹

El contrato ley se considera como un esfuerzo democratizador para uniformar las condiciones generales de trabajo dentro de categorías profesionales completas conocidas, dentro de nuestro sistema, como rama de la industria y el comercio.

El artículo 404 de la Ley Federal del Trabajo lo define como el “convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones o uno o varios sindicatos de patrones con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias entidades federativas, en

³⁸ Cfr.- GAUDEMET, Eugene. Teoría general de las obligaciones. Traducción por Pablo Macedo. Editorial Porrúa. México 1974. p. 37.

³⁹ Cfr.- ZAMORA Y VALENCIA, Miguel Ángel. Contratos civiles. Tercera Edición. Editorial Porrúa. México 1989. p. 18

una o varias zonas económicas que abarquen una o mas de dichas entidades o en todo el territorio nacional”.

Por último, todo contrato debe enlazar a las personas que lo celebran, estableciendo entre ellas un vínculo obligatorio de carácter patrimonial. Este elemento es la razón de ser y el objeto principal del contrato. Las personas en su vida cotidiana tienen la necesidad de que otras asuman compromisos, es decir, a que éstas realicen cierta actividad en su provecho, y el instrumento idóneo para ello es el contrato. En el caso concreto, los efectos del contrato colectivo de trabajo y del contrato ley se extiende, incluso, a personas que no han celebrado contrato y que tampoco han sido representadas en dichos pactos.

El vocablo "ley" proviene de la voz latina *lex*, que de conformidad a la opinión más generalizada deriva del vocablo *legere*, cuyo significado es, "que se lee". Aunque hay quienes lo derivan de *ligare*, resaltando el carácter obligatorio de las leyes. Este vocablo no es privativo del ámbito jurídico; por lo que en su sentido más amplio se debe entender por ley a todo juicio que expresa relaciones generalizadas entre fenómenos. De ahí que se desprenda que su significación tiene cabida para las leyes naturales, las leyes lógicas, matemáticas, así como las leyes jurídicas o normativas.

Se debe entender por ley normativa a todo juicio mediante el cual se impone cierta conducta como debida. Las leyes normativas tienen como propósito fundamental provocar el comportamiento en ellas establecido como debido y no el de expresar relaciones con fines práctico-explicativos ni de correcto razonar. Dentro de la categoría de leyes normativas se pueden encontrar: las leyes morales y las leyes jurídicas⁴⁰.

⁴⁰ Cfr.- Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. Nuevo diccionario jurídico mexicano. Tomo I-O. Editorial Porrúa y UNAM. México 2001. pp. 2333 y 2334.

Hoy en día, la doctrina ha utilizado dos acepciones del concepto “ley jurídica”, uno en su sentido formal y el otro en su sentido material⁴¹. El primero de ellos atiende al órgano u órganos del Estado facultados para ello, así como al procedimiento seguido para su producción. El sentido material se refiere a las características propias de la ley sin que para ello interese el órgano de donde proviene, ni el procedimiento utilizado para su génesis. De conformidad a estos dos criterios, la ley en su sentido formal es aquella que sin importar su contenido ha sido creada por el poder legislativo, ajustándose al procedimiento establecido para ello. Para José María Coloma la ley en su sentido formal se diferencia de otras normas que no gozan de los caracteres específicos de la misma⁴²; en tanto que la ley en su sentido material es la norma jurídica general y abstracta, sin tomar en cuenta el órgano que la emite ni el procedimiento utilizado para su creación.

De acuerdo a lo expuesto, cabe concluir que el contrato ley, ni es contrato, y tampoco es ley.

El contrato ley se considera como el grado de evolución mas elevado del contrato colectivo de trabajo. Se trata ni más ni menos que un pacto con efectos muy próximos a la ley, pues se extiende a todos los trabajadores de cierta rama o industria dentro de la república mexicana. El contrato ley se eleva sobre los mínimos constitucionales, internacionales y legales, a fin de ofrecer a los trabajadores de cada rama de la actividad económica y social, mediante una renovación periódica, niveles de vida más justos, así como una estabilidad a los empresarios que se dedican a la rama o industria respectiva.

En el campo teórico, el contrato ley fue considerado como un instrumento adecuado para evitar las injusticias sociales, pero en la realidad, durante

⁴² Cfr.- **COLOMA**, José María. Léxico de política, Editorial Laia. España 1975. p. 104.

muchos años no fue aprobado uno solo, ni nadie, hasta el régimen de Luis Echeverría, que se mostró interesado en aumentar su número.

El contrato ley se identifica, en esencia, con la estructura del contrato colectivo, diferenciándolos únicamente, el acto de la promulgación y declaración de obligatoriedad hecha por el Presidente de la República o los Gobernadores estatales. La ley de 1931 reguló ambas figuras de manera conjunta, en virtud de que el contrato ley se consideró como una modalidad del contrato colectivo de trabajo.

Para la celebración de un contrato ley se mayoritean las representaciones cupulares. Desde el plano económico, puede reportar para las empresas grandes y poderosas, prestaciones laborales muy bajas, mismas que para los negocios modestos o de menor envergadura una carga excesiva de prestaciones e incluso insoportables que provocan la quiebra de un buen número de industrias, sobre todo si tomamos en consideración, que México se sostiene, principalmente, por la pequeña y mediana empresa (PYMES). Dicho pacto no puede ser ley puesto que su aplicación no alcanza a toda la colectividad, ni se apega a los trámites formales para la promulgación de una ley.

En este mismo sentido Néstor de Buen considera que el contrato ley beneficia únicamente a los grandes empresarios, quienes al contar a su servicio con el mayor número de trabajadores sindicalizados de la rama correspondiente, tienen la oportunidad de determinar mediante el voto mayoritario, las condiciones generales de trabajo que deberán adoptarse; mismas que no soportan los medianos y pequeños empresarios, generalmente de capital nacional; que a su vez se ven afectados o arruinados con los efectos jurídicos que conlleva la celebración de un pacto de tal naturaleza.⁴³

⁴³ Cfr.- **DE BUEN L.** .. Op. Cit. p. 789.

Para Héctor Santos Azuela, la creación del contrato ley tiene un doble origen:

- a) La solicitud de celebración por parte de los sindicatos que representan la mayoría de las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, que pertenezcan a la rama industrial de que se trate, conforme a lo establecido en el artículo 406 del ordenamiento laboral.
- b) El procedimiento de elevación de un contrato colectivo de trabajo al rango de contrato ley, de acuerdo a lo establecido en el numeral 415 LFT.⁴⁴

2.2.4 Trabajador

La relación laboral se establece, por regla general entre dos personas. La persona trabajadora ha de ser una persona física, y del otro lado de la relación puede encontrarse, bien una persona física, bien una persona jurídica colectiva, o persona moral.

La doctrina ha utilizado distintos vocablos para designar al trabajador, entre los cuales se destacan los siguientes: obrero, prestador de trabajo o dependiente. No obstante, el legislador ha elegido un vocablo que para él no es peyorativo y le distingue de cualquier otro sujeto del derecho.

Trabajador, según el artículo 8º de la Ley Federal el Trabajo es “la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado”.

Dentro de los trabajadores encontramos que existen trabajadores de base o sindicalizados y de confianza.

Ahora bien, la obligación que tiene el trabajador de prestar un servicio eficiente, no entraña subordinación, sino simplemente el cumplimiento de un

⁴⁴ Cfr.- **SANTOS AZUELA**, Héctor. Derecho colectivo del trabajo. Segunda Edición. Editorial Porrúa. México 1997 p. 183.

deber. En términos generales, trabajador es todo aquel que presta un servicio personal a otro mediante una remuneración.

Es importante hacer notar que para el artículo 123 Constitucional, las relaciones entre trabajadores y patrones serán igualitarias, esto es para evitar la connotación antigua de “subordinación”, de todo el que prestaba un servicio a otro; si el trabajo es un derecho y un deber sociales no es posible que se utilice lo de subordinación, esto nos recuerda el concepto que se tenía de trabajador en la época colonial que más que esto, se trataba al ser humano como esclavo, con aquellas famosas tiendas de raya de las cuales nunca podían los trabajadores terminar de pagar.

2.2.5 Patrón

Patrón deriva de la voz "Patrono" que a su vez deriva del vocablo "*patronus*". El patrón representa uno de los sujetos protagonistas de la relación laboral. Su presencia como persona física es frecuente, cuando normalmente comparte junto con sus trabajadores las actividades laborales. Hay quienes confunden los conceptos de patrón, empleador o el de empresario. Sin embargo, cada uno de ellos tiene sus propias características y su uso ha sido establecido en distintos ámbitos.

En nuestra realidad económica el empleador, sobre todo el que labora en empresas de alto nivel, se caracteriza por tratarse de personal administrativo de la misma, en las que existen oficinas de relaciones laborales o de recursos humanos. En estos casos, el empleador no se confunde con la figura del empresario o del patrón.

El empresario es la persona moral o física que se encarga de la explotación de una empresa; es su cabeza, mientras que la empresa es el conjunto de elementos tangibles e intangibles que la conforman, dentro de la cual está

ubicado el empresario. El empresario es la persona o grupo de personas que toman las decisiones sobre la conducción de las políticas de la empresa.⁴⁵ Tampoco se puede identificar al patrón con la figura del empresario, toda vez que las relaciones laborales no se presentan de manera exclusiva dentro de la empresa, sino también dentro de otros sectores, como en el doméstico, o en la familia.

Patrón es la persona física o moral sobre el que recaen los efectos jurídicos de la contratación o relación laboral, cuando esta surge con uno o más trabajadores. Se puede validamente decir que es la figura antagónica al trabajador, aunque más me gusta identificarlo como dos partes complementarias de la misma relación, que se ayudan mutuamente y de quienes depende el éxito de la empresa.

Ahora bien de acuerdo a la L.F.T., en su artículo 10º. define al patrón como “la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

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

También nos dice la L.F.T. en su artículo 11º. que “los directores, administradores, gerentes, y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con sus trabajadores”.

Estos últimos son los empleados de confianza en virtud de que realmente ejercen funciones de dirección y administración; es importante señalar que el artículo 9º. de nuestra Ley Federal, nos dice que “la categoría trabajador de

⁴⁵ Cfr.- **PAZOS**, Luis. Ciencia y teoría económica. Editorial Diana. México 2002. p. 162.

confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto”, realmente dentro de cualquier empresa existen además de los representantes del patrón un grupo de personas a través de los cuales el patrón maneja el negocio.

A los representantes del patrón los establece el artículo 11º. de la Ley Federal de Trabajo como “los directores administradores gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento”, éstos creemos que son los auténticos trabajadores de confianza, ya que realmente ejercen funciones de dirección y administración y no como otros que se pueden llamar directores pero que no realizan actividades inherentes a la denominación del puesto.

2.2.6 Sindicato

Sindicato significa agrupación formada para la defensa de intereses económicos comunes.

Para Néstor De Buen, el sindicato es “la persona social, libremente constituida por trabajadores o por patronos, para la defensa de sus intereses de clase.”⁴⁶

De conformidad con el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo: “sindicato es la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.” El sindicato debe su origen a la vida social, ésta lo impulsó y fortificó hasta lograr su pleno reconocimiento como institución jurídica, así como en el caso de la huelga.

Es producto de un sentimiento de solidaridad con el firme propósito de la defensa de sus intereses comunes, esos intereses que los hacen iguales.

⁴⁶ Cfr.- **DE BUEN**, Néstor . Los trabajadores de Banca y Crédito. Porrúa México 1984. p. 72.

La finalidad del sindicato, en el derecho mexicano, según Juan Climent Beltrán es servir de instrumento para la defensa de los intereses de los trabajadores, en las relaciones de trabajo obrero-patronales, lo que significa una actuación de carácter económico social para obtener reivindicaciones obreras y elevar la condición de vida de los trabajadores en un sentido amplio, que abarque las mejoras salariales, capacitación técnica, formación cultural, etc.⁴⁷

A partir del reconocimiento de su personalidad jurídica, el sindicato es un sujeto de derechos y obligaciones; sus estatutos le precisan sus órganos de dirección y de administración, le determinan su capacidad de acción y medios de financiamiento, señalan los requisitos de admisión, permanencia y retiro de sus afiliados. En su calidad de representante, del trabajador debe, dentro de sus fines, obtener del patrón mejores condiciones de trabajo; asimismo ante las autoridades administrativas en la defensa de sus intereses cuando crea que sus derechos son ignorados o conculcados. De manera accesoria, tiene el sindicato otras funciones y obligaciones sociales para con sus afiliados, como las de prestar socorro a sus miembros o las de procurar todas aquellas que faciliten el mejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo de sus asociados.

Para el cumplimiento de sus fines, el sindicato cuenta con un patrimonio, entendido éste, como el conjunto de bienes y derechos de que es titular. Cabe decir, que la fuente principal de ingresos de un sindicato son las cuotas de sus afiliados.⁴⁸ Es por ello que, la razón económica es una de la que más afecta al corporativismo sindical, pues la libertad sindical y la declaratoria de inconstitucionalidad de las cláusulas de admisión y de exclusión terminan con una época en la que a través de dichos mecanismos, los trabajadores estaban sometidos al pago de su cuota en beneficio de sus líderes.

⁴⁷ Cfr.- **CLIMÉNT BELTRÁN**... Op. Cit. p. 71.

⁴⁸ Cfr.- **ALONSO OLEA**, Manuel y **CASAS BAAMONDE**, María Emilia. Derecho del trabajo. Décimo octava Edición, Editorial Civitas, España 2000. p. 558.

Según lo dispuesto en el artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo los estatutos de los sindicatos contendrán:

- I. “Denominación que los distinga de los demás.
- II. Domicilio
- III. Objeto
- IV. Duración. Faltando ésta disposición se entenderá constituido el sindicato por tiempo indeterminado.
- V. Condiciones de admisión de los miembros.
- VI. Obligaciones y derechos de los asociados.
- VII. Motivo y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias.
- VIII. Forma de convocar a asamblea, época de celebración de las ordinarias y quórum requerido para sesionar.
- IX. Procedimiento para la elección de la directiva y número de sus miembros.
- X. Período de duración de la directiva.
- XI. Normas para la administración, adquisición y disposición de los bienes, patrimonio del sindicato.
- XII. Formas de pago y monto de las cuotas sindicales.
- XIII. Época de presentación de cuentas.
- XIV. Normas para la liquidación del patrimonio sindical y
- XV. Las demás normas que apruebe la asamblea”.

Algo importante que nos interesa en nuestro objeto de estudio es la fracción XIII de éste artículo en el sentido de que la revisión de cuentas de la administración del patrimonio sindical debe hacerse cada seis meses, presentada por el Secretario General o el Tesorero del Sindicato y avalada por su Comité Ejecutivo Nacional ante el Comité Nacional de Vigilancia y a su vez presentado en una asamblea o convención de esa organización para que ésta la apruebe o no, ahora bien, la ley no dispone que se haga constar en el acta de que se levante de la asamblea, por lo que se le debiera dar

más margen en ese aspecto a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social a fin de que tuviera mayor ingerencia, ya que es alguno de los aspectos por lo que muchos líderes llegan a enriquecerse de una manera no muy clara.

De acuerdo al artículo 360 de la Ley Federal del Trabajo los sindicatos de trabajadores pueden ser:

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

El movimiento asociativo de los empresarios es paralelo al movimiento obrero, inclusive hay quien se atreve a afirmar que primeramente se dieron las asociaciones de empresarios, y después de los trabajadores. Se ha dicho que ante la tensión de los intereses opuestos en las relaciones de trabajo, le era indispensable a la mano de obra contar con asociaciones organizativas de oficio y clase, pero por el contrario, los patrones no necesitaban tanto su colegiación con otros empresarios; y que por tanto, la organización profesional patronal era un fenómeno subsecuente a la organización colectiva obrera, que tenía como único objetivo resistir el progreso social.⁴⁹

⁴⁹ Cfr.- **RUPRECHT**, Alfredo J. Derecho colectivo del trabajo. UNAM. México 1980. p.140.

Lo que pudo determinar y consolidar este tipo de agrupaciones fue la interdependencia económica de los componentes de cada rama de la producción; cuyo objetivo preponderante era la defensa de sus intereses; sobre todo frente a la aparición del sindicalismo obrero, especialmente de los poderosos sindicatos que se fueron constituyendo.

Este movimiento no ha tenido tanta importancia, como lo ha tenido el movimiento obrero, pues si bien no deja de tener sus concreciones bien avanzadas, los patrones han encontrado en otros organismos, conocidos como “cámaras” otras formas eficaces para la defensa de sus intereses. De ahí surge la idea para la creación de organizaciones como CONCAMIN y CANACINTRA.

2.2.7 Libertad Sindical

Por libertad debemos entender la capacidad de todo ser humano para autoconducir sus propia vida, para tomar sus propias decisiones, con conocimiento pleno de las consecuencias que habrán de derivarse de sus actos y sus decisiones, sin que en la decisión tomada concorra violencia, temor, amenaza de daño, daño, error, o cualquier otra forma en que la voluntad se pueda viciar.

La libertad sindical se debe entender como la potestad del trabajador o del patrón para asociarse a un determinado sindicato, a no hacerlo, salir de aquel en que se encuentra, o formar uno nuevo junto con otros colegas para la legítima defensa de sus intereses colectivos.

Para que haya una genuina libertad sindical debe haber ausencia de prohibiciones o restricciones, además debe gozarse de garantías suficientes para su ejercicio. La ausencia de restricciones es calificada como el aspecto negativo de la libertad de asociación y consiste en que el Estado no impida a

persona alguna el derecho para asociarse y formar un sindicato, o de afiliarse y cooperar en uno ya existente. Esta libertad no puede ser coartada mediante la coacción del Estado. Para el efectivo goce de dicha garantía se requiere de la implementación de una serie de instituciones, principalmente, medidas judiciales para detener a quienes intenten restringir el ejercicio y disfrute de tan importante libertad.

El derecho a la libertad sindical, varía de acuerdo a la interpretación que haga el jurista en un lugar y tiempo determinados, sobre todo, por parte de los órganos jurisdiccionales y los actores políticos. El alcance que se le quiera dar dependerá siempre de las circunstancias políticas y sociales, de su entorno económico y el contexto en que se desenvuelva, normalmente atenderá a los valores y necesidades específicas del intérprete, muchas de las veces carecerá de objetividad e imparcialidad, pues caracteriza al ser humano el prejuicio y la parcialidad, de acuerdo a sus convicciones y su forma de pensar.

Podemos ver como en el derecho internacional ha sido aceptado el derecho que todos los trabajadores tienen para formar sindicatos o adherirse a los existentes, para la defensa y promoción de sus intereses materiales, sociales y culturales. Ese es el sentido que se le quiso dar al artículo 2º. del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

El constitucionalismo moderno reconoce la garantía de libertad de que deban disfrutar los trabajadores, los patronos, los sindicatos y otros entes del derecho del trabajo. En virtud del mismo principio (libertad sindical), se justifica el derecho que asiste a los sindicatos para organizar sus asambleas, elegir a los miembros de la mesa directiva, emitir acuerdos y resoluciones para el funcionamiento interno del propio sindicato.⁵⁰ Sin embargo, dicha

⁵⁰ Cfr.- **SANTOS AZUELA**, Héctor. Estudios de derecho sindical y del trabajo. UNAM. México 1987. pp. 141 a 144.

libertad no puede ser absoluta, y al margen de la intervención estatal. Pese a que en los acontecimientos relevantes para el sindicalismo mexicano surgidos durante el año de 2006, en que el Estado se pronunció a favor de la libertad absoluta de la vida sindical; ello no es conveniente cuando ésta vida interna es antidemocrática, cuando bajo el escudo de dicha libertad se cometen fraudes, sus líderes se perpetúan en el poder. La libertad sindical debe obedecer a los principios de mayor relevancia en un Estado Social y Democrático de Derecho. No es concebible, hoy en día, la vida de un sindicato cuando se opone a la participación de los trabajadores en la toma de las decisiones más importantes, cuando sus intereses están al margen de la negociación política. Si algo nos ha demostrado la historia es que el ejercicio ilimitado de las libertades, sin la intervención del Estado evita que se consolide la igualdad entre los hombres; con ello no quiero decir que se trate de principios antagónicos, pero si las libertades no se manejan con un sentido humanitario, entonces rompen con la armonía social y corrompen al individuo en el afán de lograr una prosperidad individual al margen de la colectiva.

La doctrina ha reconocido **la libertad positiva** de asociación profesional, así como **la negativa**. La primera consiste, precisamente en la libertad para ingresar a un sindicato a para forma otro; la libertad negativa, entonces consiste en la facultad de no ingresar o para salir de aquel de que forma parte.⁵¹ Dado el reconocimiento jurídico de ambas libertades, el Estado está impedido de manera legítima para intervenir en la decisión que tome el individuo en el ejercicio de tales derechos, y tampoco puede imponerle a través de la ley que se adhiera a sindicatos únicos, bajo la amenaza de perder derechos laborales o de no ser incluido en su disfrute.

Consideramos que la intervención del Estado en la vida sindical se justifica tan sólo para revisar que sus estatutos contemplen mecanismos democráticos para la elección de su dirigencia y fiscalizar que efectivamente

⁵¹ Cfr.- **DE BUEN...** Op. Cit.. p. 74.

se cumpla con dichos estatutos para los mismos fines. Existen autoridades laborales en el país que podrían ser investidas para revisar y fiscalizar que los estatutos aprobados se cumplan al pie de la letra y evitar con ello, que los sindicatos sigan siendo rehenes de los intereses ilegítimos de los partidos políticos y de los líderes que se niegan a dejar el poder.

De acuerdo a la trigésima primera reunión celebrada en San Francisco, Cal., del 17 de junio al 10 de julio de 1948 de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), se redactó el convenio número 87, relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, ésto con el fin de lograr los medios susceptibles de mejorar las condiciones de trabajo y de garantizar la paz ya que la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante.

2.2.8 LÍDER SINDICAL

Los grupos humanos requieren, a pesar de conocer su rol y función de una coordinación, la amplitud de las conductas que se pueden dar. Tal es el caso de una orquesta, que a pesar de estar conformada por gente especialista en la ejecución de su instrumento, requieren de una coordinación a fin de lograr el fin común. Las diversas conductas que puede desplegar el individuo frente a una situación concreta hacen que la dirección y coordinación sean indispensables para cualquier agrupación, como en el caso de los sindicatos.

La estructura del poder interno relaciona, en una red de posiciones intercomunicadas, a todos los miembros de una agrupación que desempeñen determinados roles en él. La necesidad de la obtención de resultados limita a sus miembros a que cada uno cumpla con su rol.⁵² Tales

⁵² Cfr.- **FUCITO**, Felipe. Sociología del derecho. El orden jurídico y sus condicionantes sociales. Editorial Universidad. Argentina 1993. pp. 307 y 308.

roles pueden cambiar dependiendo del grupo a que pertenezca el individuo y la complejidad de su organización.

El líder significa jefe, dirigente, persona o entidad que está en cabeza en una clasificación.

El líder es una persona carismática, a la que le reconocen capacidad y suficiencia para dirigir los esfuerzos de un conjunto de gente a fin de lograr un resultado final, en beneficio de sus integrantes.

En virtud del reconocimiento social de la persona, prestigio o dinero, el resto de sus miembros le darán mayor jerarquía, por lo que sus decisiones y mandatos deben ser ejecutados por las personas a quienes se encarga. La gente en un principio no sigue tales órdenes por miedo a la coacción, sino porque reconocen que la dirección que ésta persona le dé a la conducta de los demás, dará el resultado por todos esperado. Cuando se usa la coerción para hacer cumplir una orden y además, no se logran los resultados esperados, es común que la figura de líder se desvanezca, perdiéndose al mismo tiempo la superioridad jerárquica que existía frente a los demás miembros del grupo.

Es difícil que un líder sindical utilice la coacción en contra de los miembros de un sindicato; por el contrario, utiliza su astucia, promesas, artimañas, complicidades para generar en los miembros del grupo una expectación, al menos suficiente para hacer lo posible para que la misma dirigencia se mantenga en la cúspide. La persuasión es la mejor arma de los dirigentes y en algunos casos el soborno y la corrupción.

El liderazgo y carisma de un líder sindical ya no puede ser basado en todos estos vicios; sino que sus acciones transparentes deben hablar por ellos,

deben hacer a un lado la retórica, el clientelismo y las promesas para dar paso a los hechos y los logros.

2.3 El Derecho Electoral

Versados en la materia han reconocido la autonomía del derecho electoral, así como de otras ramas del derecho, aunque reconocen que el derecho como realidad, es uno e indivisible, que para efectos académicos, de política jurisdiccional, legislativa y para efectos prácticos se ha acudido a su división en ramas, para su mejor estudio y comprensión científica.

Su autonomía legislativa se debe a la existencia de multiplicidad de leyes electorales, para lo cual podemos citar los siguientes ejemplos: En materia Federal encontramos el Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales, Reglamento Interno del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, Estatuto del Servicio Profesional Electoral. En lo relativo a la regulación local, podemos encontrar leyes electorales promulgadas en cada una de las entidades de la República y el Distrito Federal.

Su autonomía jurisdiccional se debe al nacimiento de tribunales especializados en la materia, que solo atienden conflictos electorales. Primeramente surgió el Tribunal de lo Contencioso Electoral, para luego transitar hacia un Tribunal Electoral y finalmente convertirse en el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, y en el ámbito local, existen tribunales electorales en las entidades federativas y en el Distrito Federal.

Su autonomía científica se debe a la considerable doctrina que se ha escrito en relación a los temas electorales, sobre todo la que encontramos en México a partir de los años noventas. Sus temas los han abordado politólogos, políticos y estudiosos de la ciencia del derecho. Afortunadamente se puede ver el fenómeno mundial de la producción de libros, ensayos,

monografías, artículos en revistas especializadas, tesis de licenciatura de maestría y doctorado que demuestran la importancia que tiene en la actualidad el derecho electoral. Es una materia que ahora interesa a la población en general y no solo a los versados en la materia; se puede ver que la gente se interesa en la política y en los temas electorales, es más participativa y menos apática.

A lo anterior hay que añadir que en las instituciones de educación superior en donde se imparte derecho, ya se contempla la asignatura de derecho electoral, se organizan conferencias, ponencias, mesas redondas, congresos, diplomados que evidencian la autonomía académica de la materia que se aborda pero que además guarda una relación muy estrecha con la vida sindical, y que pocos se han atrevido a comentar a través de la obra escrita.⁵³

En el diccionario jurídico mexicano se le concibe al derecho electoral como “la rama del derecho constitucional que, dotado de un alto grado de autonomía, regula los procesos a través de los cuales la sociedad como entidad colectiva constituida en electorado, procede a la integración de los órganos del Estado, a la sustitución periódica de sus titulares, así como aquellos procesos en que el mismo electorado interviene en la función legislativa o en la definición de una cuestión crítica de política nacional, por medio de la iniciativa, el referéndum o el plebiscito, según sea el caso.”⁵⁴

Para José de Jesús Covarrubias Dueñas, el derecho electoral es “el conjunto de normas que tienen como finalidad la regulación de las formas y procedimientos a través de los cuales se transmite el poder en México (Legislativo y Ejecutivo); el ejercicio de los derechos políticos de los

⁵³ Cfr.- GALVÁN RIVERA, Flavio. Derecho procesal electoral mexicano. Editorial Porrúa, México 2002. pp. 652 a 654.

⁵⁴ Cfr.- Instituto de Investigaciones Jurídica de la UNAM. Diccionario jurídico mexicano. Sexta Edición, Tomo D-H. Editorial Porrúa y UNAM. México 1996. p. 986.

ciudadanos (votar, ser votado y de asociación) y de los medios de impugnación a través de los cuales se proteja la constitucionalidad y la legalidad de los diferentes actos y resoluciones electorales.”⁵⁵

Para Luis Ponce de León Armenta, “El derecho electoral, es la parte del derecho político que se manifiesta como un sistema de valores, principios, doctrina jurídica, legislación, jurisprudencia u resoluciones jurisdiccionales que regulan y armonizan las relaciones humanas y su entorno natural con motivo de la elección, designación y remoción de los conductores, representantes y servidores de la organización política en todos sus niveles y modalidades, con el fin de realizar la justicia y la seguridad jurídica.”⁵⁶

Una concepción más corta, pero que se adecua más a los requerimientos de la presente obra es la que nos brinda Javier Orozco Gómez, quien define al derecho electoral como “un conjunto de normas jurídicas que regulan el proceso electivo de los órganos representativos y de las decisiones ciudadanas expresadas a través de la democracia semi-directa.”⁵⁷

Por lo que hace a los temas que integran el derecho electoral, *Nohlen Dieter* los agrupa de la siguiente forma: Características de las elecciones y de los procesos electorales; principios y garantías, delitos e infracciones, sistemas electorales, campañas electorales, partidos políticos, financiamiento de elecciones y de partidos, formas de democracia semidirecta, normas de procedimiento electoral, exigencias en materia de control y fiscalización de actos electorales, autoridad electoral; normas en materia de observación de

⁵⁵ Cfr.- **COVARRUBIAS DUEÑAS**, José de Jesús. Derecho constitucional electoral. Editorial Porrúa. México 2000. p. 112.

⁵⁶ Cfr.- **PONCE DE LEÓN ARMENTA**, Luis. Derecho político electoral. Segunda Edición, Editorial Porrúa. México 1998. p. 4.

⁵⁷ Cfr.- **OROZCO GÓMEZ**, Javier. Estudios electorales. Editorial Porrúa. México 1999. p. 4.

procesos electorales, y capítulos correspondientes al derecho internacional de los derechos humanos.⁵⁸

El derecho electoral es garante de la democracia, con función legitimadora, ya que la democracia se afianza gracias al correcto funcionamiento de los procesos electorales y el efectivo respeto de las normas sustantivas. Pero además, el derecho electoral debe ser el vehículo a través del cual se garantice la vigencia de los derechos políticos y para el logro de instituciones que transparenten el proceso de acceso a los cargos de elección popular, posibilitando que el Estado Democrático de Derecho se consolide, que deje de ser un mero discurso retórico para que se materialice en algo fáctico.

Es una realidad que los líderes sindicales buscan a través de su dirigencia, la participación política en los órganos de gobierno. Tenemos muy buenos ejemplos de que la militancia y dirigencia sindical constituye un trampolín efectivo para ocupar cargos en el Congreso, así tenemos a Carlos Romero Deschamps, Elba Esther Gordillo, Jongitud Barrios, Fidel Velásquez, Leonardo Rodríguez Alcaine, Laida Sansores, entre otros ejemplos

Existen muchas cuestiones que deben cambiarse para lograr la democratización de los sindicatos. Parece ser que son negocios familiares, de grupos de amigos que se mantienen. El voto corporativo se vende a muy buen precio, que algunos partidos políticos, como el Partido Revolucionario Institucional y el Partido de la Revolución Democrática compran con una curul o un escaño.

La vida sindical y su dirigencia han apartado sus destinos del principal objetivo que deben perseguir, luchar por el beneficio y mejora en la calidad

⁵⁸ Cfr.- **DIETER**, Nohlen. Tratado de derecho electoral comparado de América Latina. Instituto Interamericano de Derechos Humanos. Universidad de Heidelberg. Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación. Instituto Federal Electoral y Fondo de Cultura Económica. México 1998. p. 18.

de vida de los miembros de la clase trabajadora que representan. Buscan a través de la dirigencia sindical ascender en su carrera política, en la consecución de metas y objetivos propios, así como de su gente cercana. Esta circunstancia atenta frontalmente contra los principios democráticos, con la participación de los ciudadanos en el gobierno de un país. Es por ello que, a continuación habremos de explicar lo que los juristas, pero también la gente ordinaria entiende por democracia.

2.4 Concepto de Democracia

Del griego *demos*, pueblo y *kratos*, autoridad gobierno en que el pueblo ejerce la soberanía.

La vinculación entre la democracia como principio de organización del poder estatal y el derecho electoral sirve, según afirma Cabo de la Vega, para distinguir el derecho electoral en sentido estricto de otras formas de organización de los representantes populares. Estos mecanismos a través de los cuales se eligen a los representantes del pueblo y sus gobernantes, así como la regulación de los partidos políticos, de los órganos electorales y de las instituciones de la materia electoral guardan en el fondo el principio de la democracia.⁵⁹

La gran mayoría de gobiernos, alrededor del mundo se dicen democráticos, al menos así se percibe del discurso oficial; legitiman su poder, porque se precian de haber sido electos por el pueblo. Recordemos que desde el punto de vista formal, de acuerdo con la Declaración Universal de las Naciones Unidas de 1948, el derecho de los gobernados a participar en el nombramiento e integración de su gobierno constituye uno de los derechos fundamentales. Sin embargo, en el caso de los líderes sindicales que ocupan

⁵⁹ Cfr.- **DE CABO DE LA VEGA**, Antonio. El derecho electoral en el marco teórico y jurídico de la representación. UNAM, México 1994. pp. 11 y 12.

un escaño o curul, que en muchos de los casos no son electos por el pueblo, sino por el partido político que los ha postulado, como un premio a los votos que supuestamente representan (los de sus agremiados).

La idea de un Estado democrático no es nueva, se enmarca dentro de un contexto histórico político determinado, pues la democracia constituye uno de los principios organizativos estatales más añejos. La idea de la democracia responde a la interrogante de quien ejerce el poder y en quien reside.

La idea democrática ha sufrido transformaciones a lo largo de los años, hasta la fecha no existe una concepción universal y unitaria; desde los griegos había confusión al respecto aunque se debe a Herodoto la idea de la democracia como el gobierno del pueblo. En su obra proclama la igualdad de derechos civiles y políticos de los ciudadanos, el sorteo de las magistraturas, la rendición de cuentas de quienes detentan cargos públicos y todas las deliberaciones se someten a la comunidad. Aristóteles diferencia el ejercicio del poder por los ricos y los pobres; en el caso de los primeros se trata de una oligarquía, mientras que en el segundo supuesto se trata de democracia.

La idea democrática en Roma tiene sus propios matices, pues parte de la ley, misma que surge de un mecanismo basado en la participación del pueblo. El propio imperio tiene su nacimiento de la voluntad popular manifestada en los comicios. Sin embargo, con el paso de los años, la república romana se fue transformando trayendo consigo la decadencia de la Asambleas dentro del nuevo esquema imperial.⁶⁰

Durante el siglo XVII en Europa, principalmente en Inglaterra, algunos tratadistas y filósofos advirtieron la necesidad de que el gobierno proviniera del consentimiento y no de la imposición, y que se tratara de un gobierno de

⁶⁰ Cfr- **DE CABO DE LA VEGA...** Op. Cit. p. 18.

leyes y no de hombres. En relación al poder político, algunos decían que la riqueza económica, sobre todo en tierras, es la que lo proporciona.⁶¹

Por su parte, *John Locke* sostiene que en un estado de naturaleza los hombres ya poseen individualmente el poder político; afirma que el poder político no deriva de la unión de todos los hombres, sino que es una cualidad inherente al ser humano. Diferencia la sociedad natural de la sociedad política en el hecho de que en la primera, el individuo ejerce sus propias facultades de darse sus propias leyes y de juzgar, mientras que en la segunda, la ejecución de sus derechos los confía a los poderes independientes; es decir, a las sociedades políticas que se gobiernan mediante instituciones representativas.⁶²

De forma contraria se ha postulado la idea de que la democracia y la representación con conceptos excluyentes, y que su coexistencia genera el falseamiento de ambos. Por ejemplo, en Atenas se desconoció cualquier forma de representación dentro de una vida democrática. Se decía que eran ciudadanos porque ellos directamente decidían las cosas de la ciudad, por lo que la elección de sus magistrados atendía simplemente a cuestiones teológicas mediante el mecanismo del azar. Entonces, a la democracia que se ejerce a través de representantes ha sido denominada “democracia representativa”.

En la Inglaterra de siglo XVIII, una de las Cámaras del Parlamento sólo representaba a la aristocracia poseedora de tierras, en la que las elecciones no constituye el método más generalizado para acceder a un escaño, en donde el derecho al voto activo se limita a una pequeña parte de la población y cuyas decisiones carecen de contenido político, en virtud de que la vida política se desenvuelve en una compleja red de influencias, la compra de

⁶¹ Cfr.- **DE CABO DE LA VEGA**... Op. Cit. p. 28.

⁶² Cfr.- **LOCKE**, John. Ensayo sobre el gobierno civil. Editorial Porrúa, traducida por José Carner. México 1997. p.32.

votos al mejor postor, devolución de favores, comportamientos paternalistas, entre otros vicios.⁶³

Sobre la representación *Karl Marx* señalaba que se trataba tan solo de una ficción que buscaba disfrazar la realidad social, económica y política. Afirma que la igualdad formal de los hombres desconoce la desigualdad real entre ellos, pues no son los mismos intereses que tiene la clase trabajadora que los dueños de los medios de producción. En este orden de ideas, asimilar la voluntad de una asamblea con la voluntad del pueblo es una ficción aberrante, ya que en ellas solo se expresa la voluntad de la clase dirigente y al mismo tiempo significa legitimar la explotación humana.⁶⁴

Para definir la democracia, *Giovanni Sartori* propone un método eficiente para delimitar el campo de su concepto trabajando a la inversa, es decir, empezando por apuntar lo que no es. En este orden de ideas, para definir el bien hay que definir el mal, lo grande de lo pequeño, lo bello de lo feo, así la democracia encuentra su lado opuesto en la dictadura, el totalitarismo, tiranía, despotismo, absolutismo, autoritarismo que son términos utilizables como opuestos a la democracia. Todos estos términos han surgido a lo largo de la historia, sin que se pueda hacer abstracción del contexto histórico político en que se acuñan. No se trata de forma alguna de sinónimos; algunos de ellos constituyen concepciones del desvío maléfico del poder, otros implican la falta de legitimidad. Todos estos conceptos entrañan la idea del pisoteo de las libertades públicas, el ejercicio desmedido del poder por parte de los gobernantes. Sin embargo, el mismo autor señala que entre los polos opuestos existen intermedios a los que es difícil de ubicar dentro o fuera de ambos conceptos opuestos; finalmente concluye que el opuesto de democracia es autocracia, entendida ésta como la práctica de autoinvertirse

⁶³ Cfr.- **DE CABO DE LA VEGA**... Op. Cit p. 45.

⁶⁴ Cfr.- **MARX**, Karl. El capital. Tercera Edición. Editores Mexicanos Unidos. México 1978. pp.43,44, 60 a la 72,193 y 194

de poder, lo que implica la falta de legitimidad y reconocimiento social en el procedimiento hacia la investidura. La democracia es lo contrario a éste concepto.⁶⁵

Hoy en día, la democracia no solo se concibe como una forma de organización política, sino como una forma de vida, que según se plasma en el artículo 3º constitucional, en donde se dice que la democracia no solo es una estructura jurídica o un régimen político, sino un sistema de vida que se funda en el constante mejoramiento económico, social y cultural del pueblo.

En tal virtud, la democracia implica que todos puedan participar directa o indirectamente en la toma de las decisiones que concierne a todos, al ejercitar su voluntad libre y responsable y resultar beneficiarios de dicho ejercicio, tanto en lo político, en lo económico y en lo social, a lo que *Imer Flores* concibe como una democracia integral.⁶⁶

Esto nos conduce a una concepción amplia de la democracia, no solo, como forma de gobierno estatal, sino que su espíritu debe colmar todas aquellas instituciones en que el hombre debe intervenir para la toma de decisiones, en algunos casos de mayor o menor importancia, pero que siempre tienen que ver con la mejoría en las condiciones de vida de los hombres.

Si trasladamos el principio de la democracia a otros órganos de gobierno; no solo aquellos que directamente tienen que ver con el Parlamento o el gobierno de un país, sino a la vida interna de otro tipo de organizaciones humanas, como en los sindicatos, tenemos que su regulación debe permitir la participación de todos sus miembros, en igualdad de condiciones para ocupar su dirigencia, el respeto de la decisión de la mayoría, pero también de

⁶⁵ Cfr.- **SARTORI**, Giovanni. ¿Qué es la democracia? Editorial Nueva Imagen. México 1997. pp. 125 y siguientes.

⁶⁶ Cfr.- **FLORES** Imer B. Entre la gobernabilidad y la representatividad: Hacia un sistema democrático electoral mayoritario y proporcional. UNAM. México 2001. pp. 1 y 2.

las minorías, el respeto de los derechos colectivos y sociales, el respeto de la legalidad y de la supremacía constitucional.

Ante la crisis de la democracia y la decadencia de las instituciones representativas, como lo es el sindicato, se deben revisar algunos de los mecanismos que fomentan la participación política de los ciudadanos, tales como el derecho al voto, el perfil de los candidatos a la dirigencia sindical, la participación de los partidos políticos, el principio de la no reelección, que por cierto, parece ser letra muerta en la materia que nos ocupa.

2.5 Función del Clientelismo y Corporativismo Político

El clientelismo es un sistema de intercambio de favores no oficial entre los titulares de cargos políticos que están a cargo de la concesión de prestaciones que obtienen por su función pública o por sus contactos relacionados con ella y los individuos que necesitan alguna prestación a cambio de apoyo electoral.

El poder sobre las decisiones del aparato administrativo del Estado es un sistema de clientelismo, el cual se ocupa de obtener un beneficio privado; es decir, el patrón, ya sea el mismo funcionario u otra persona con un cargo suficientemente alto para influir sobre los funcionarios, toma decisiones que favorecen a sus clientes, y éstos a su vez compensan al funcionario manteniéndolo en el poder. Incluso el funcionario puede llegar a reforzar ese vínculo mediante la amenaza de utilizar su poder de decisión para perjudicarlos.

El clientelismo se encuentra principalmente en la democracia latinoamericana, aunque incluso en Estado Unidos durante gran parte del siglo XX estuvo muy asociado a diferentes formas de clientelismo. El clientelismo aparece donde existe la necesidad de reunir una gran cantidad

de gente a un sistema político sin tradición organizativa y que lleva a sistemas de mediación informal entre el desarrollo estatal y las necesidades de las comunidades.⁶⁷

En el clientelismo los bienes públicos se administran bajo una apariencia legal y de forma discrecional por los detentadores del poder político; generalmente corresponden a conductas como la prevaricación o la corrupción. Sin embargo, existen pocos incentivos para que los individuos busquen acabar con el sistema clientelar; puesto que ya se ha institucionalizado, siendo el patrón regulador de interacciones el cual es ya conocido, practicado y aceptado.

La relación entre los clientes y el patrón no sólo se basa en el interés por los favores, sino que también se basa en la concepción que tienen conforme a su experiencia del funcionamiento del poder. El elemento material del intercambio del clientelismo tiene un efecto persistente sobre las expectativas sociales y políticas de los participantes. La relación entre cliente y patrón se inicia por un “favor fundacional”; con este favor otorgado generalmente por un mediador, el patrón le concede un favor al cliente que conlleva un conjunto de creencias, estilos, habilidades, presunciones, repertorios y hábitos que con la experiencia repetida de estas relaciones, ya sea directa o indirectamente, es un factor importante en la construcción de este sistema.

Los factores antes citados consolidan la relación, y disimulan su carácter de transacción, en el clientelismo la irregularidad y falta de simetría de las prestaciones escamotea su carácter económico; es decir, que las contraprestaciones no guardan la misma proporción para los involucrados, aunque siempre se busca la satisfacción de un interés personal o grupal.

⁶⁷ Cfr.- **AUYERO**, Javier. Favores por Votos. Editorial Losada. Buenos Aires 1997.

Toda vez que el cliente y el patrón se conocen personalmente, y la concesión de prestaciones se realiza de manera individualizada, la relación clientelar se confunde con las afinidades personales, familiares, étnicas, religiosas o deportivas.

Ya hemos dicho que la relación entre cliente y patrón no es simétrica: existe en ella un vínculo dominante derivada de las dotaciones desiguales de capital social y económico de patrones y clientes. Además de las diferencias producidas por el acceso desigual al poder estatal o económico. Los actores involucrados deben su posición en la relación clientelar a la historia, a su posición económica y su capacidad para acceder al poder.

De acuerdo con el estructural-funcionalismo, las posiciones de los actores pueden cambiar a partir de una compleja serie de cuestiones; por ejemplo, cuando el poder del patrón se ve amenazado por el ingreso de un patrón alternativo, las vísperas de una elección a cargos de elección popular, donde necesita el voto de los clientes de la red, quienes aprovechando la coyuntura favorable, adquieren mayor fuerza en la negociación. Incluso la dinámica propia de una red clientelar podría generar que un actor modifique su posición, pasando de cliente, en virtud de la confianza obtenida de su patrón, en mediador, con lo cual suma capital para moverse dentro del campo.

Cada uno de los actores de la relación clientelar tiene objetivos y metas propias. Los clientes buscan la satisfacción de sus necesidades básicas inmediatas, los mediadores pueden ser motivados por otros móviles, que van desde adscripción partidaria o ideológica hasta el mantenimiento de un empleo estatal, mientras que los patrones buscan a su vez acumulación de poder político, como objetivo estratégico.

La acumulación de poder político incluye tanto la búsqueda de adhesiones que legitimen su rol de dirigentes políticos como la construcción de aparatos

que otorguen la posibilidad de acrecentar su poder político. El patrón no busca obtener recursos económicos de la red, sino que amplía su base de sustentación para mantener su carrera. Esa acumulación debe hacerse visible en momentos específicos, particularmente en los comicios.

El patrón y mediadores no aportan los recursos que sustentan los intercambios clientelares, sino que los toman del erario público, ya que normalmente tienen acceso a dichos recursos. Las prestaciones sociales, en particular aquellas que no están disponibles para todos, como planes diferenciales de subsidios o becas son los recursos generalmente considerados como medios típicos de la redistribución clientelar. Los patrones suelen ser gobernantes o legisladores; mientras que los mediadores usualmente forman parte de la plantilla de los gobiernos Federal, estatal y municipal, o son parte de las legislaturas. Dicho en otras palabras, el clientelismo se ejerce a partir de la estructura burocrática o del aparato público estatal. Los recursos que aceitan los intercambios clientelares provienen, normalmente del erario, constituyéndose en una variante de privatización de lo público. No obstante, parte de los recursos que permiten la relación clientelar también provienen de afuera, como si se tratara de una especie de financiamiento privado.⁶⁸

Los partidos políticos hacen uso del clientelismo para engrosar las filas de su militancia. Los clientes deben asistir a mítines, realizar marchas y asistir a actos en que se requiere de un número importante de personas para ejercer presión sobre las autoridades a quienes se les demanda algún tipo de prestación o la satisfacción de alguna demanda social.

En relación al Corporativismo debemos decir lo siguiente: El vocablo corporación proviene (de corpus, cuerpo social, comunidad) indica una

⁶⁸ Cfr.- **O'DONNELL**, Guillermo. Contrapuntos Ensayos escogidos sobre autoritarismo y democratización. Editorial Paidós. Buenos Aires 1997.

agrupación de hombres que buscan algo más que realizar en común un fin determinado, pues a eso se añade una “vida corporativa”, un espíritu de corporación, una comunidad auténtica. El Corporativismo, pues, puede definirse como la doctrina que concibe la sociedad formada por corporaciones, más que por individuos aislados, o bien, como el movimiento que aspira a reorganizar la sociedad siguiendo el principio corporativo.

Para *Philippe Schmitter*, el corporativismo es el “Sistema de representación de intereses en el cual, las partes constitutivas están organizadas dentro de un número limitado de categorías singulares, obligatorias, jerárquicamente ordenadas y funcionalmente diferenciadas, reconocidas o autorizadas (si no creadas) por el Estado, a las que les concede un deliberado monopolio de representación, dentro de sus respectivas categorías, a cambio de seguir ciertos controles en su selección de líderes y articulación de demandas y apoyos.”⁶⁹

La historia de México en el siglo XX es la historia del corporativismo y éste no fue ni es democrático. Sus restos y consecuencias se pueden observar en todos los ámbitos de la vida nacional. El corporativismo sigue siendo una realidad en sindicatos y cámaras industriales, caudillismos y procesos electorales. Pero mucho ha cambiado en la dinámica de ese corporativismo, fiel reflejo de las tendencias profundas de la política nacional.

El corporativismo político y social, junto con los poderes discrecionales que ejerce básicamente la Presidencia de la República, son quizá los obstáculos mayores a remover para la construcción de un régimen democrático en nuestro país. El corporativismo laboral y sindical que prevalece en el país se fundó en las leyes, pero se estructuró por medio de la política de un régimen presidencialista autoritario, bajo el monopolio de la representación y la

⁶⁹ Cfr.- **SCHMITTER** Philippe. Still the century of corporatism. Review of politics, 36, 1, 1974. p. 93. Wikipedia.

hegemonía cultural y política de un partido (Partido Revolucionario Institucional), lo que le permitió intervenir en casi todos los asuntos de las organizaciones sindicales y sociales y en las relaciones obrero-patronales. Se articuló a través de la creación de los sectores del partido (Confederación Nacional Campesina, CNC, Confederación de Trabajadores de México, CTM, y Confederación Nacional de Organizaciones Populares, CNOP).

El viejo sistema político funcionó sobre la base de mecanismos de control y participación que permitían intercambiar disciplina y lealtad a cambio de beneficios para los líderes de las organizaciones dedicadas a ese control (entre ellos, líderes sindicales). Con el colapso gradual que experimentaron esos mecanismos, el sistema fue convirtiendo y pervertiendo dichos mecanismos, transformándolos en intercambios de extorsión y chantaje. Así las cosas, se exigían prerrogativas a cambio de la no desestabilización política. Ese tránsito arrojó un sistema propenso a las crisis, y por eso mismo menos útil para el control de grupos políticos y su manipulación para fines electorales.

En la última década hemos presenciado la destrucción del viejo sistema, más no sus formas u objetivos. Hemos vivido el fin de la presidencia del Partido Revolucionario Institucional y apenas comenzamos a advertir sus consecuencias. Por ahora las estructuras fundamentales de la política nacional no son democráticas y, en muchos casos, siguen respondiendo a una lógica corporativista, pero ahora descentralizada y más libre. Nuestro tránsito a la democracia ha sido largo y sufrido, no se trata de un acto de magia que se consolide de la noche a la mañana.

La evolución reciente del país en materia política es reveladora. En franco contraste con la era del prisma duro donde nada se movía sin autorización, las formas de hacer política han cambiado radicalmente. Hoy los instrumentos reales de negociación política son la invasión de tierras, las

marchas, los plantones, la violencia y la extorsión, que han desplazado a la negociación política y las instancias judiciales.

Por ello, la recuperación de las organizaciones de los trabajadores de la ciudad y el campo como instrumentos de defensa de sus intereses y derechos exige, necesariamente, de la transformación democrática del régimen político. El capital requiere también de una profunda transformación y pasar de un concepto oligárquico patrimonialista, a una burguesía moderna, competitiva y global.⁷⁰

Lo que experimentamos actualmente en nuestro país, es la desaparición del viejo sistema pero dejando vivos sus mecanismos de control y participación, ahora en manos de líderes sindicales, caciques y gobernadores. De ésta manera, el país ha entrado en un proceso de cambio acelerado en el que se desarticulaban las líneas de control desde la presidencia y el Partido Revolucionario Institucional. Pero en lugar de que el corporativismo que había sustentado al viejo sistema se colapsara, éste simplemente evolucionó. Los grandes sindicatos que antes habían vivido bajo el yugo del poder presidencial adquirieron enormes márgenes de libertad, constituyéndose en poderes reales, poderes “fácticos” como se les ha dado por llamar, y con liderazgos carentes de contrapeso o sujetos a requerimiento alguno de transparencia en su gestión. Al mismo tiempo, muchas de las organizaciones sociales y políticas que eran el corazón del PRI se desbandaron, pero muchas más quedaron en poder de nuevos intereses.⁷¹

Además, nuestro modelo económico se debe encauzar al mejoramiento de la calidad de vida de la clase trabajadora, lograr una mejor distribución de la

⁷⁰ Cfr.- <http://www.strm.org.mx/org/unt/untfox.htm> Opinión de Luis Rubio, enero de 2007.

⁷¹ Cfr.- <http://www.cidac.org>. Opinión de Luis Rubio, enero de 2007.

riqueza, evitando que el ejercicio del comercio funcione a través de prácticas monopólicas y anticompetitivas.

CAPÍTULO III

MARCO JURÍDICO DEL SINDICALISMO EN MÉXICO

El sindicalismo en nuestro país ha sido protegido desde 1917, a partir de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de esa fecha, de la Ley Federal del Trabajo de 1970 y de los Tratados Internacionales ratificados en los términos del Artículo 133 Constitucional.

3.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917

El derecho de asociación, que es una garantía constitucional, es parte fundamental del ser humano como parte integral del mismo, el cual se consagra en el **Artículo 9** de nuestra Carta Magna que a la letra 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...”.

...no se considerará ilegal, y no podrá ser disuelta una asamblea o reunión que tenga por objeto hacer una petición o presentar una protesta por algún acto o una autoridad, si no se profieren injurias contra ésta, ni se hiciere uso de violencias o amenazas para intimidarla u obligarla a resolver en el sentido que se desee...”.

Nuestro derecho del trabajo a partir del 1º. de mayo de 1917, es el estatuto proteccionista y reivindicador del trabajador, no por fuerza expansiva, sino por mandato constitucional que comprende: a los obreros, artesanos, médicos, abogados, técnicos, etc., es decir a todo aquel que preste un servicio personal a otro mediante una remuneración, de acuerdo a la nueva Ley Federal del Trabajo, que contiene normas no sólo proteccionistas de los trabajadores, sino reivindicatorias, que tienen por objeto que éstos recuperen

la plusvalía con los bienes de la producción que provienen del régimen de explotación capitalista. De acuerdo al **Apartado “A” del Artículo 123**, Constitucional que textualmente señala: “Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:

I.- La duración de la jornada máxima será de ocho horas;

II.- La jornada máxima de trabajo nocturno será de 7 horas; quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche de los menores de dieciséis años.

III.- Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas;

IV.- Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos;

V.- Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su

salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día de media hora cada uno para alimentar a sus hijos...”.

Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas.

VII.- Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad;

VIII.- El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento...

De acuerdo con la definición de salario mínimo, el derecho a percibir éste no es estrictamente por una jornada de ocho horas, sino por la jornada que por costumbre o por contrato lleve a cabo el trabajador al servicio del patrón.

XVI.- Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera.

La coalición tanto de obreros como de patrones es el primer acto que se realiza en ejercicio de la libertad sindical, para constituir las organizaciones de defensa de los intereses comunes de las clases sociales.

XVII.- Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros;

XVIII.- Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciera actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno;

XIX.- Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje;

XX.- Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del Gobierno;

XXII.- El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al

trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él”.

La historia del derecho del trabajo en México la encontramos fielmente reflejada en el Artículo 123 de nuestra Carta Magna de 1917, ya que en éste precepto se recogieron todos los ideales, aspiraciones y necesidades de clase laborante.

Por último la Fracción XXXI de nuestro Artículo 123 Constitucional, nos dice que la aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades Federales en los asuntos relacionados a las diferentes ramas industriales y de servicios que conforman el área productiva de nuestro país y aquellas empresas que sean administradas en forma directa o descentralizadas por el Gobierno Federal, es decir toda aquella actividad que no sea de jurisdicción local así como las obligaciones de los patronos en materia de capacitación y adiestramiento de los trabajadores y asuntos de seguridad e higiene en los centros de trabajo.

3.2 Ley Federal de Trabajo de 1970

La actual Ley Federal del Trabajo del 1º. de mayo de 1970, y reformada en 1980, que reglamenta el apartado “A” del **Artículo 123** Constitucional, se integra con el derecho sustantivo y procesal del trabajo.

El capítulo primero del título séptimo de ésta Ley, reconoce la libertad de trabajadores y patronos para constituir **coaliciones** a fin de defender sus

intereses y derechos, de acuerdo al **Artículo 354** de la propia Ley que dice “La ley reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patrones”.

El **Artículo 355** de nuestra Ley Federal del Trabajo señala “coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes”.

La coalición y los sindicatos tienen profundas diferencias: la coalición es transitoria, no requiere registro, es para la defensa e intereses comunes y se puede formar con dos trabajadores o patrones. El sindicato es permanente, requiere de registro ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje o Secretaría del Trabajo y Previsión Social, se constituye para el estudio, defensa y mejoramiento de intereses comunes y para formarse se requiere de un mínimo de 20 trabajadores o de 3 patrones por lo menos. La coalición de trabajadores no puede ser titular de un contrato colectivo de trabajo, que corresponde siempre a los sindicatos obreros, pero en cambio es la titular del derecho de huelga.

El derecho de **asociación profesional** se consigna en la Fracción XVI del apartado “A” del **Artículo 123** Constitucional; pero la asociación profesional de trabajadores y patrones persigue distintos objetivos, como ya se analizó.

El **Artículo 356** de la Ley, señala “sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses”.

La asociación profesional de los trabajadores es un derecho social, que tiene por objeto luchar por el mejoramiento de las condiciones económicas de los trabajadores y por la transformación del régimen capitalista; en tanto que la asociación profesional de los patrones tiene por objeto la defensa de sus derechos patrimoniales, entre éstos el de propiedad.

El **Artículo 357** referente a la libertad para la constitución de los sindicatos, y que textualmente señala que: “Los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa”.

Lo cual se traduce en una verdadera democracia laboral, de agruparse esos dos entes fundamentales en nuestro objeto de estudio que son los patrones y los trabajadores.

Así como el **Artículo 358** que consigna la libertad de afiliación, “ A nadie se le 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 por no puesta”.

Este artículo refleja el respeto que se le debe de tener sobre todo al trabajador.

También es necesario hacer mención del **Artículo 359** de nuestra Ley Reglamentaria del Artículo 123 Constitucional que consigna la libertad reglamentaria y estatutaria, “Los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción”.

Nuestra Ley en su **Artículo 360** hace una clasificación de los sindicatos, que pueden ser:

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

II. De empresa, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa;

III. Industriales, los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial;

IV. Nacionales de industria, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más Entidades Federativas; y

V. De oficios varios, los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte”.

A su vez también clasifica a los sindicatos patronales en su **Artículo 361**, que pueden ser:

I. “Los formados por patrones de una o varias ramas de actividades; y

II. Nacionales, los formados por patrones de una o varias ramas de actividades de distintas Entidades Federativas”.

Restringe en su **Artículo 362** la edad mínima para formar parte de los sindicatos, “Pueden formar parte de los sindicatos los trabajadores mayores de catorce años”, y Discrimina en el **Artículo 363** a los trabajadores de confianza, “No pueden ingresar en los sindicatos de los demás trabajadores, los trabajadores de confianza. Los estatutos de los sindicatos podrán determinar la condición y los derechos de sus miembros, que sean promovidos a un puesto de confianza”.

Los trabajadores de confianza no pueden ingresar en los sindicatos de los demás trabajadores; pero esta prohibición no les impide conforme a la

facción XVI del apartado A del artículo 123 Constitucional, formar sus propios sindicatos cumpliendo con los requisitos legales.

El **Artículo 364** de la Ley Federal del Trabajo, marca el número mínimo de miembros para formar un sindicato, “Los sindicatos deberán constituirse con veinte trabajadores en servicio activo o con tres patrones, por lo menos. Para la determinación del número mínimo de trabajadores, se tomarán en consideración aquellos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida o dada por terminada dentro del período comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro del sindicato y la en que se otorgue éste”.

El **Artículo 365** nos dice los requisitos de forma que los interesados deben satisfacer para registrar su sindicato. “Los sindicatos deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local, a cuyo efecto remitirán por duplicado:

- I. Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva;

- II. Una lista con el número, nombres y domicilios de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios;

- III. Copia autorizada de los estatutos; y

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

Los documentos a que se refieren las fracciones anteriores serán autorizados por el Secretario General, el de Organización y el de Actas, salvo lo dispuesto en los estatutos”.

La Ley Federal del Trabajo le otorga facultades a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para registrar sindicatos federales, no obstante que cuando se trate de sindicatos locales las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje tendrán esa facultad.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social que es la autoridad competente podrá negar el registro de acuerdo al **Artículo 366** de nuestra Ley que dice, “El registro podrá negarse únicamente:

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

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

Si la autoridad ante la que se presentó la solicitud de registro, no resuelve dentro de un término de sesenta días, los solicitantes podrán requerirla para que dicte resolución, y si no lo hace dentro de los tres días siguientes a la presentación de la solicitud, se tendrá por hecho el registro para todos los efectos legales, quedando obligada la autoridad, dentro de los tres días siguientes, a expedir la constancia respectiva”.

Si transcurrido los términos que señala este artículo, la autoridad dicta resolución, automáticamente se tiene por registrado el sindicato y desde ese momento goza de personalidad jurídica.

También es obligación de la misma Secretaría de acuerdo al **Artículo 367**, “enviar copia de la resolución a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, una vez que se haya registrado un sindicato”.

Una vez registrado el sindicato y de su directiva otorgado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o por las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, produce efectos ante todas las autoridades, de acuerdo al **Artículo 368** de la Ley.

La cancelación de registro de los sindicatos, tal como lo señala el **Artículo 369** de la Ley Federal del Trabajo, “podrá cancelarse únicamente:

I. En caso de disolución; y

II. Por dejar de tener los requisitos legales.

La Junta de Conciliación y Arbitraje resolverá acerca de la cancelación de su registro”.

También en su **Artículo 370** limita las facultades de las autoridades administrativas respecto de los sindicatos. “Los sindicatos no están sujetos a disolución, suspensión o cancelación de su registro, por vía administrativa”.

Todo lo relacionado con la disolución, suspensión o cancelación del registro de los sindicatos, se tramitará ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, conforme a los procedimientos ordinarios (Arts. 870 al 891).

En su **Artículo 371** la Ley Federal del Trabajo señala, las prescripciones mínimas que deben contener los estatutos sindicales.

“Los estatutos de los sindicatos contendrán:

I. Denominación que le distinga de los demás;

II. Domicilio;

III. Objeto;

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

V. Condiciones de admisión de miembros;

VI. Obligaciones y derechos de los asociados;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

X. Período de duración de la directiva;

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

XII. Forma de pago y monto de las cuotas sindicales;

XIII. Época de presentación de cuentas;

XIV. Normas para la liquidación del patrimonio sindical; y

XV. Las demás normas que apruebe la asamblea”.

Existen incompatibilidades para formar parte de la directiva de los sindicatos de acuerdo al **Artículo 372** de la Ley. “No podrán formar parte de la directiva de los sindicatos:

I. Los trabajadores menores de dieciséis años; y

II. Los extranjeros”.

El **Artículo 373** de nuestra Ley, señala que: “La directiva de los sindicatos debe rendir a la asamblea cada seis meses, por lo menos, cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio sindical. Esta obligación no es dispensable”.

Los sindicatos registrados automáticamente son personas morales de derecho social, como lo establece el **Artículo 374** de la propia Ley. “Los

sindicatos legalmente constituidos son personas morales y tienen capacidad para:

I. Adquirir bienes muebles;

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

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

Los sindicatos son personas morales de derecho social y con personalidad jurídica, de acuerdo al **Artículo 375** de nuestra Ley. “Los sindicatos representan a sus miembros en la defensa de los derechos individuales que les correspondan, sin perjuicio del derecho de los trabajadores para obrar o intervenir directamente, cesando entonces, a petición del trabajador, la intervención del sindicato”.

Cuando algún trabajador no esté conforme en que la directiva de su sindicato lo defienda, en el momento en que lo exprese, cesa la representación social del sindicato y entonces el trabajador por sí solo se defenderá o por la persona que él designe.

Generalmente la, representación del sindicato corresponde al Secretario General del mismo tal como lo marca el **Artículo 376** de la ley. “La representación del sindicato se ejercerá por su secretario general o por la persona que designe su directiva, salvo disposición especial de los estatutos. Los miembros de la directiva que sean separados por el patrón o que se separen por causa imputable a éste, continuarán ejerciendo sus funciones salvo lo que dispongan los estatutos”.

La ley establece que cuando sea separado algún directivo del sindicato por el patrón, ese miembro del sindicato debe continuar en el ejercicio de sus funciones, ya que las empresas generalmente despiden a los dirigentes que luchan por los intereses de los trabajadores.

A fin de que la autoridad competente conozca el funcionamiento del sindicato es obligación de los sindicatos: De acuerdo al **Artículo 377** de la propia Ley.

I. “Proporcionar los informes que les soliciten las autoridades del trabajo, siempre que se refieran exclusivamente a su actuación como sindicatos;

II. Comunicar a la autoridad ante la que estén registrados, dentro de un término de diez días, los cambios de su directiva y las modificaciones de los estatutos, acompañando por duplicado copia autorizada de las actas respectivas; y

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

Esto permite que la autoridad conozca el funcionamiento del sindicato, pero no implica que la autoridad tenga competencia para intervenir en la vida interior de los sindicatos, porque sería atentar contra la libertad sindical.

Los sindicatos como personas morales de derecho social tiene facultad de ejercitar toda clase de actividades políticas pero: Queda prohibido a los sindicatos; como lo señala el **Artículo 378** de la Ley.

I. “Intervenir en asuntos religiosos; y

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

Claro que los sindicatos tiene la facultad de ejercitar toda clase de actividades políticas, recordando que en la antigua Ley se les prohibía a los sindicatos intervenir en la política del país.

El **Artículo 379** de la Ley en comento nos habla de la disolución de los sindicatos: “Los sindicatos se disolverán:

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

II. Por transcurrir el término fijado en los estatutos”.

Y para efectos de la liquidación de los sindicatos se aplicará el **Artículo 380** de nuestra Ley. “En caso de disolución del sindicato, el activo se aplicará en la forma que determinen sus estatutos. A falta de disposición expresa, pasará a la federación o confederación a que pertenezca y si no existen, al Instituto Mexicano del Seguro Social”.

La misma Ley en su **Artículo 381** señala la libertad de asociación de los sindicatos. “Los sindicatos pueden formar federaciones y confederaciones, las que se regirán por las disposiciones de este capítulo, en lo que sean aplicables”.

En su **Artículo 382** consigna la libertad sindical para desafiliarse de otras organizaciones gremiales. “Los miembros de las federaciones o confederaciones podrán retirarse de ellas, en cualquier tiempo, aunque exista pacto en contrario”.

Los requisitos mínimos estatutarios de las federaciones y confederaciones sindicales, están señalados en el **Artículo 383** de la Ley Federal del Trabajo.

Los estatutos de las federaciones y confederaciones, independientemente de los requisitos aplicables del Artículo 371, contendrán:

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

La Secretaría del Trabajo y Previsión social es la autoridad competente para el registro de las federaciones y confederaciones establecido en el **Artículo 384** de la propia Ley que señala: “Las Federaciones y Confederaciones deben registrarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social”.

Es aplicable a las Federaciones y Confederaciones lo dispuesto en el párrafo final del Artículo 366.

En relación con este artículo procede también el conocimiento que se hizo del Artículo 366, es decir es aplicable la teoría sobre registro ficto de los sindicatos.

Y el **Artículo 385** de la Ley establece que “Para los efectos del artículo anterior, las federaciones y confederaciones remitirán por duplicado:

- I. Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva;
- II. Una lista con la denominación y domicilio de sus miembros;
- III. Copia autorizada de los estatutos; y

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

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

Este precepto tiende hacer efectiva la libertad sindical ya que transcurridos los términos de sesenta días para resolver el registro y los tres del requerimiento para que las autoridades dicten la resolución, automáticamente se tiene por registrado el sindicato, en éste caso la Federación y desde ese momento goza de personalidad jurídica.

3.3 Marco Estatutario

En sentido lato, entendemos por el vocablo estatuto a la norma legal básica para el gobierno de un organismo público o privado.⁷² Podemos afirmar que un estatuto se forma de un conjunto de normas jurídicas ordenadas sistemáticamente, ya sea para el gobierno de una comunidad política o dirigido a regular el comportamiento de un ente jurídico distinto, tal es el caso de los sindicatos.

Los estatutos de los sindicatos tienen un ámbito espacial y personal sumamente limitado, por lo que siempre regirán su vida interna, pero sin que su contenido pueda ir en contra de las disposiciones constitucionales, legales y reglamentarias de la materia. Si vemos a los estatutos dentro de un sistema jurídico, estos se ubican en la parte más baja del andamiaje, compartiendo una situación muy similar a la de los contratos. En este sentido se puede leer el texto de la siguiente tesis aislada:

⁷² Cfr.- Diccionario enciclopédico vox, lexis 22, Tomo 8, Enro/faq. Segunda Edición. España; 1978. p. 2194.

Estatutos sindicales, no pueden derogar las disposiciones de la Ley. Los preceptos de la Ley Federal del Trabajo deben ser cumplidos por los sindicatos y no pueden ser derogados por los de un estatuto sindical, ya que para la derogación de una ley deben seguirse determinados procedimientos y sólo mediante una ley de la misma entidad puede hacerse; y como en el caso de la ley laboral se trata de una ley federal, sólo el Congreso de la Unión puede derogarla, lo que no sucede con los estatutos sindicales, que son ordenamientos que rigen el funcionamiento interno de los sindicatos.

Amparo directo 6100/71. Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, Sección 34. 12 de junio de 1972. Cinco votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Tipo de documento: Tesis aislada
Séptima época
Instancia: Cuarta Sala
Fuente: Semanario Judicial de la Federación
Tomo: 42 Quinta Parte
Página: 19

Para efectos del Registro de los sindicatos, el artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo en su fracción III, exige la exhibición de sus estatutos, sin los cuales, las autoridades del trabajo podrán negar la tramitación del registro correspondiente.

El marco normativo que rige a los estatutos sindicales está prácticamente concentrado en dos artículos de la Ley Federal del Trabajo, específicamente los numerales 359 y 371, mismo que ya fueron consignados anteriormente.

El marco legal le da una amplia discrecionalidad a los sindicatos para regular sus propios mecanismos para la elección de su dirigencia y el periodo de duración en los cargos respectivos, de tal suerte que muchos de los sindicatos creados durante los años de oro del priismo. Pienso que tan espléndida regulación y el respeto de la autonomía sindical se gestaron para darle a cada dirigencia sindical un coto de poder y mantener a estos entes

sociales alineados al partido oficial. Asimismo, esta regulación puede ser producto del clientelismo y corporativismo político. Ejemplos de esta aberración los tenemos en las figuras de Don Fidel Velásquez, Jongitud Barrios, Leonardo Rodríguez Alcaine, Napoleón Gómez Urrutia, entre otros.

Por si fuera poco, a los miembros de la dirigencia de un sindicato no les es aplicable la cláusula de exclusión por separación, rompiendo con el principio de igualdad de la clase trabajadora frente a la ley, tal y como se desprende del Artículo 376 Ley Federal del Trabajo. Este precepto también se puede ver como un eslabón más de una cadena de favores entre los antiguos miembros de la clase política.

De acuerdo al **Artículo 376** de la Ley que a la letra dispone: “La representación del sindicato se ejercerá por su secretario general o por la persona que designe su directiva, salvo disposición especial de los estatutos. Los miembros de la directiva que sean separados por el patrón o que se separen por causa imputable a éste, continuarán ejerciendo sus funciones salvo lo que dispongan los estatutos”.

En el caso del artículo citado, solo los estatutos podrán prever la separación de los miembros de la directiva por su separación de la fuente de trabajo. Claro está, que no creo que muchos sean los sindicatos que lo prevean de esa manera, incluso, en algunos casos, los miembros de la directiva han dejado de trabajar en su puesto habitual para concentrar su esfuerzo en la grilla sindical.

Por el momento, las autoridades laborales no tienen facultad para irrumpir en la vida sindical, por tanto, tampoco para intervenir en la realización del contenido de sus estatutos y de los mecanismos para la elección de su dirigencia, así como en los tiempos para ocupar los referidos cargos; tan solo pueden cotejar las actas respectivas para percatarse que la elección de la

dirigencia se ha apegado al marco estatutario. Esto se desprende de la tesis de jurisprudencia, por contradicción de tesis que a continuación se cita:

Sindicatos. La autoridad laboral tiene facultad para cotejar las actas de asamblea relativas a la elección o cambio de la directiva, a fin de verificar si el procedimiento se apegó a los estatutos o, subsidiariamente, a la Ley Federal del Trabajo. Es cierto que en la Ley Federal del Trabajo no existe ningún precepto legal que faculte de manera expresa a la autoridad del trabajo encargada de tomar nota del cambio de directiva de los sindicatos, para cotejar si las actas y documentos que le presentan los representantes sindicales se ajustan, o no, a las reglas estatutarias; sin embargo, tal facultad se infiere con claridad de la interpretación armónica y concatenada de los artículos 365, fracción III, 371 y 377, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo, en cuanto establecen que para obtener su registro, los sindicatos deben exhibir copia de sus estatutos, los cuales deben reglamentar los puntos fundamentales de la vida sindical y que deben comunicar los cambios de su directiva "acompañando por duplicado copia autorizada de las actas respectivas"; requisitos que, en conjunto, justifican que la autoridad laboral verifique si el procedimiento de cambio o elección de directiva se apegó a las reglas estatutarias que reflejan la libre voluntad de los agremiados, máxime si se toma en consideración la gran importancia de la toma de nota, ya que la certificación confiere a quienes se les otorga no sólo la administración del patrimonio del sindicato, sino la defensa de sus agremiados y la suerte de los intereses sindicales. En tal virtud, no es exacto que ese cotejo constituya una irrupción de la autoridad en demérito de la libertad sindical consagrada en la Carta Fundamental, y tampoco es verdad que la negativa a tomar nota y expedir la

certificación anule la elección, pues esto sólo podría ser declarado por una Junta de Conciliación y Arbitraje, oyendo a los afectados a través de un juicio, quienes en todo caso, podrán impugnar esa negativa a través del juicio de garantías.

Contradicción de tesis 30/2000-SS. Entre las sustentadas por el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y el Segundo Tribunal Colegiado del Tercer Circuito. 6 de septiembre del año 2000. Cinco votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretario: Raúl García Ramos.

Tesis de jurisprudencia 86/2000. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del trece de septiembre del año dos mil.

Novena Época:
Instancia: Segunda Sala
Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
Tomo: XII, Septiembre de 2000
Página: 140

Es decir lo anterior le permite a la autoridad que conozca el funcionamiento de los sindicatos, pero esto no significa que la autoridad atente en contra de la libertad sindical.

3.4 Jurisprudencia

Las resoluciones de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, constituirán jurisprudencia, siempre que lo resuelto en ellas, se sustente en cinco sentencias no interrumpidas por otra en contrario.

“En su sentido actualmente general la jurisprudencia se define como el criterio de interpretación judicial de las normas jurídicas de un estado, que prevalece en las resoluciones de un Tribunal Supremo o de varios Tribunales superiores”⁷³

⁷³ Cfr.- **DE PINA, DE PINA VARA**, Rafael. Diccionario de Derecho. Vigésimo novena Edición. Editorial Porrúa. México 2000, p. 341.

Es así que en relación con nuestro tema transcribimos las siguientes jurisprudencias:

Cláusula de exclusión por admisión.-

Preferencia para ocupar una vacante o un puesto de nueva creación. La solicitud debe presentarse únicamente ante el sindicato cuando exista contrato colectivo que contenga la cláusula de exclusión por admisión y, cuando no, ante el patrón. El artículo 154 de la Ley Federal del Trabajo establece la obligación patronal de dar preferencia a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean; a los que hayan prestado a la empresa servicios satisfactoriamente por mayor tiempo; a los que no teniendo otra fuente de ingresos tengan familia a su cargo y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén. Esta obligación no existe para el patrón cuando haya celebrado un contrato colectivo en el que se incluya la cláusula de exclusión por admisión, ya que el propio patrón ha perdido la libertad para designar a su personal y es el sindicato respectivo el que tiene derecho de proponer a las personas que debe contratar el patrón.

Por tanto, si en tal hipótesis, el derecho de seleccionar a los candidatos para ocupar una vacante dentro de las empresas se ha transferido a los sindicatos, es lógico considerar que la obligación de aplicar las reglas de preferencia corresponde a los patrones cuando no tengan celebrado contrato colectivo de trabajo o éste no contenga la cláusula de admisión, y al sindicato cuando se registra tal circunstancia, lo que implica que, en el primer caso, la solicitud para ocupar una vacante o un puesto de nueva creación debe presentarse únicamente ante el patrón y, en el segundo caso, sólo ante el sindicato.

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

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

Novena época
Instancia: Segunda Sala
Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
Tomo: XII, Julio de 2000
Página: 87

Por lo anterior, consideramos que todos los sindicatos deberían incluir dentro de su contrato colectivo de trabajo la cláusula de admisión y así tener la preferencia para ocupar las vacantes o puestos de nueva creación, de acuerdo a lo que disponga su contrato colectivo así como sus estatutos.

De igual manera citamos:

Cláusula de exclusión por separación.-

Suspensión indefinida del trabajador como corrección disciplinaria sindical. Equivale a la aplicación de la cláusula de exclusión por separación. Las correcciones disciplinarias establecidas en los estatutos a que se refiere el artículo 371 fracción VII de la ley de la materia de 1970, son facultades consignadas a favor del Sindicato Titular del Contrato Colectivo o del Administrador del Contrato Ley para que el patrón las aplique a los miembros que sean sancionados por el sindicato; esto significa que la referida sanción equivale a la que aplica la empresa cuando así lo determina el Reglamento Interior de Trabajo, y como la corrección por parte del patrón y la corrección disciplinaria aplicada por un sindicato tienen los

mismos efectos, por perseguirse en ambas situaciones la suspensión en el trabajo como medida disciplinaria, esto significa que al existir la misma consecuencia jurídica, le debe ser aplicada también la misma disposición reguladora a que se refiere el artículo 423 de la Ley Federal del Trabajo en su fracción X.

Ahora bien, si el patrón suspende indefinidamente a un trabajador esa suspensión se equipara a un despido, pues se le impide que preste sus servicios sin fundamento legal, ya que la suspensión no debe exceder como lo ordena el último ordenamiento jurídico citado, de ocho días, por lo que la corrección disciplinaria de suspensión impuesta por un sindicato no debe exceder de tal término y si tal medida es impuesta por el sindicato por tiempo indefinido, esto equivale a la aplicación de la cláusula de exclusión por separación sin base legal y estatutaria, por lo que incurre en responsabilidad.

Séptima Época:

Amparo directo 644/80. Sindicato Industrial de Obreros Socialistas, Puebla Textil. 7 de enero de 1981. Cinco votos.

Amparo directo 3028/80. Sindicato Industrial Obreros Socialistas, Puebla Textil. 28 de enero de 1981. Cinco votos.

Amparo directo 5123/80. Simón Muñoz Camacho. 23 de febrero de 1981. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 1993/81. Unión de Estibadores Marítimos y Terrestres, Carretilleros, Cargadores de Autotransportes, Alijadores, Checadores, Amarradores de Buques, Equipajeros, Conexos y Similares del Puerto Lázaro Cárdenas, Michoacán. 10 de noviembre de 1982. Cinco votos.

Amparo directo 8634/82. Francisco Sánchez García y otros. 3 de octubre de 1983. Cinco votos.

Séptima Época:

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Apéndice de 1995

Tomo: Tomo V, Parte SCJN

Página: 359

Es una medida disciplinaria, de acuerdo al contrato colectivo de trabajo y a los estatutos del sindicato, pero a la L.F.T el trabajador será oído en defensa.

Aviso escrito de despido. Cuando se separa al trabajador por requerimiento del sindicato titular del contrato colectivo de trabajo en aplicación de la cláusula de exclusión, el patrón no está obligado a darle. La obligación que se impone al patrón de dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión, prevista en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, únicamente opera cuando el despido fue decretado de manera unilateral por la parte patronal al haber estimado que el trabajador incurrió en alguna de las conductas que el propio precepto señala, no así cuando la terminación de la relación laboral surge a virtud de requerimiento expreso del sindicato titular del contrato colectivo de trabajo en el que se haya pactado la cláusula de exclusión, ya que tanto la rescisión como la terminación de la relación de trabajo, legal y doctrinariamente son figuras jurídicas que, aunque sus consecuencias materiales son las mismas en cuanto a que ambas conllevan la separación del trabajador de su empleo, difieren entre sí porque se originan por causas independientes unas de las otras y sus efectos legales también son distintos, además de que se encuentran establecidas en dispositivos diferentes, la primera en el citado artículo 47 y la segunda, en el numeral 53; de ahí que si la obligación de dar tal aviso está prevista en el primero de dichos preceptos, resulta evidente que la intención del legislador fue limitarla al caso en que el patrón haya rescindido la relación laboral, máxime que el aviso, por imperativo legal, debe contener "la fecha y causa o causas de la rescisión", datos que desde luego no podrían constar en el comunicado porque el patrón ignora las razones

que el sindicato haya tenido para pedir el despido del trabajador y en virtud de que en tal supuesto no puede sostenerse jurídicamente que existió la rescisión, sin que la falta del aviso, en dicha hipótesis, deje al trabajador en estado de indefensión, pues en la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, una vez enterado de la contestación producida por el patrón, podrá dirigir su demanda en contra del sindicato que ordenó su separación, el cual al realizar su contestación hará referencia a las razones que tuvo para requerir su separación con lo cual el trabajador estará en aptitud de preparar su defensa dentro del juicio laboral correspondiente.

Octava Época:

Contradicción de tesis 34/90. Entre las sustentadas por el entonces único Tribunal Colegiado del Décimo Primer Circuito y el Tribunal Colegiado del Décimo Octavo Circuito. 14 de junio de 1993. Unanimidad de cuatro votos.

Nota: Tesis 4a./J.31/93, Gaceta número 68, pág. 17; véase ejecutoria en el Semanario Judicial de la Federación, tomo XII-Agosto, pág. 95.

Octava Época:

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Apéndice de 1995

Tomo: Tomo V, Parte SCJN

Página: 29

Sin duda, es importante esta ejecutoria en cuanto al despido de un trabajador, puesto que la falta de aviso al trabajador o a la Junta será suficiente para considerar que el despido fue injustificado.

Libertad de contratación de los sindicatos.

Convenios entre sindicato y empresa que estipulen renuncia de derechos, invalidez de los. Cualquier convenio,

aun cuando lo celebre el sindicato titular del contrato colectivo de una empresa, que tenga como objetivo la modificación de las condiciones de trabajo por imposibilidad de cumplirlas, no puede ser válido si en el mismo se estipulan condiciones inferiores a los derechos que la ley otorgue a los trabajadores.

Séptima Época, Quinta Parte:/

Volúmenes 121-126, página 22. Amparo directo 6317/78. Adolfo Bastarrachea Méndez y otros. 19 de marzo de 1979. Cinco votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García. Secretaria: Silvia Pichardo de Quintana.

Volúmenes 145-150, página 21. Amparo directo 3669/79. J. Guadalupe Olvera y otros. 16 de febrero de 1981. Cinco votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García. Secretaria: Catalina Pérez Bárcenas.

Volúmenes 157-162, página 14. Amparo directo 5178/80. Jesús Salcedo Narváez. 6 de enero de 1982. Cinco votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García. Secretaria: Catalina Pérez Bárcenas. Volúmenes 193-198, página 13. Amparo directo 2996/83. Rafael de Loera Venegas y otros. 18 de febrero de 1985. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: David Franco Rodríguez. Secretaria: María del Rosario Mota Cienfuegos.

Volúmenes 205-216, página 17. Amparo directo 2030/81. Montepío "Luz Saviñón". 17 de febrero de 1986. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: J. Tomás Garrido Muñoz.

Séptima Época:

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 205-216 Quinta Parte

Página: 83

Consideramos que es importante, ya que por lo menos teóricamente no pueden estipularse condiciones inferiores para los trabajadores de aquellas que señalan el contrato colectivo de trabajo.

Cuotas sindicales, el pago de las, otorga al trabajador el carácter de socio de su sindicato. Si se demuestra en el juicio laboral que un sindicato propuso a determinada persona para ocupar un empleo y que a ésta se le descontaron de sus salarios las cuotas sindicales correspondientes, no es válido

pretender, por parte del sindicato, desconocerle a dicho trabajador su carácter de miembro de la organización, para la preferencia de derechos con base en sus disposiciones internas.

Sexta Época:

Amparo directo 75/58. Sección 40 del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana. 16 de julio de 1959. Cinco votos.

Amparo directo 5816/59. José Montero Ledezma. 19 de marzo de 1964. Cinco votos.

Amparo directo 3385/60. Jesús Molina Rojas. 2 de julio de 1964. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 9187/64. Sección 30 del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana. 3 de marzo de 1966. Cinco votos.

Amparo directo 7486/65. Apolinar Sánchez Alvarez. 25 de marzo de 1966. Cinco votos.

Sexta Época:

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Apéndice de 1995

Tomo: Tomo V, Parte SCJN

Página: 88

Constitución de sindicatos.-

Sindicatos. Sólo pueden constituirse por trabajadores en activo o por patrones, y para efectos de su registro debe demostrarse la calidad de sus agremiados. De los artículos 123, apartado A, fracción XVI, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 8o. y 10 de la Ley Federal del Trabajo, que definen los conceptos de trabajador y patrón, así como 356, 357, 360, 361 y 364 de esta última legislación, deriva que la representación de los sindicatos de obreros o de patrones debe ser real y auténtica, respecto de los intereses cuyo estudio, mejoramiento o defensa se pretende, por lo que los sindicatos sólo pueden constituirse, según sea el caso, por trabajadores en activo o patrones, pues considerar lo contrario, llevaría al extremo de hacer posible que cualquier grupo de personas integrado por el número mínimo de miembros previsto

en el último numeral citado, pueda constituir un sindicato de obreros o de empresarios, sin tener ese carácter, lo que se traduciría en la imposibilidad de cumplir real y efectivamente con la finalidad que orienta el nacimiento de esas agrupaciones, razón por la que para efectos del registro de las citadas agrupaciones ante la autoridad de trabajo correspondiente, debe acreditarse, como presupuesto necesario, que los agremiados del sindicato que se pretende registrar, efectivamente tengan el carácter de trabajadores o de patrones, según sea el caso, además de cumplir con los requisitos impuestos por el diverso artículo 365 de la referida ley obrera.

Contradicción de tesis 172/2003-SS. Entre las sustentadas por el Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y el Segundo Tribunal Colegiado del Vigésimo Circuito. 2 de abril de 2004. Cinco votos. Ponente: Genaro David Góngora Pimentel. Secretario: José de Jesús Murrieta López.

Tesis de jurisprudencia 56/2004. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del veintitrés de abril de dos mil cuatro.

Novena Época:
Instancia: Segunda Sala
Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
Tomo: XIX, Mayo de 2004
Página: 595

El registro de un sindicato es un acto declarativo más no constitutivo para todos los efectos legales a que haya lugar.- Sindicatos. Los legitimados para promover el amparo contra la negativa de su registro son sus representantes, no sus integrantes en lo particular. El artículo 374, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, al señalar que los sindicatos legalmente constituidos son personas morales que tienen capacidad para defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes, atribuye

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

Octava Época:

Varios 18/90. Contradicción de tesis entre las sustentadas por el Segundo Tribunal Colegiado del Tercer Circuito y el Tribunal Colegiado del Décimo Cuarto Circuito. 9 de septiembre de 1991. Cinco votos.

Nota: Tesis 4a./J.15/91, Gaceta número 46, pág. 19; Semanario Judicial de la Federación, tomo VIII-Octubre, pág. 34.

Octava Época:

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Apéndice de 1995

Tomo: Tomo V, Parte SCJN

Página: 349

Por esto es importante en el momento de votar por tal o cual candidato se haga con responsabilidad y objetividad y sobre todo que no haya presión por parte de los líderes morales que en ocasiones lo hacen de manera ilegal.

Libre determinación de las reglas del juego electoral sindical. Sindicatos. La autoridad laboral tiene facultad para cotejar las actas de asamblea relativas a la elección o cambio de la directiva, a fin de verificar si el procedimiento se apegó a

los estatutos o, subsidiariamente, a la Ley Federal del Trabajo. Es cierto que en la Ley Federal del Trabajo no existe ningún precepto legal que faculte de manera expresa a la autoridad del trabajo encargada de tomar nota del cambio de directiva de los sindicatos, para cotejar si las actas y documentos que le presentan los representantes sindicales se ajustan, o no, a las reglas estatutarias; sin embargo, tal facultad se infiere con claridad de la interpretación armónica y concatenada de los artículos 365, fracción III, 371 y 377, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo, en cuanto establecen que para obtener su registro, los sindicatos deben exhibir copia de sus estatutos, los cuales deben reglamentar los puntos fundamentales de la vida sindical y que deben comunicar los cambios de su directiva "acompañando por duplicado copia autorizada de las actas respectivas"; requisitos que, en conjunto, justifican que la autoridad laboral verifique si el procedimiento de cambio o elección de directiva se apegó a las reglas estatutarias que reflejan la libre voluntad de los agremiados, máxime si se toma en consideración la gran importancia de la toma de nota, ya que la certificación confiere a quienes se les otorga no sólo la administración del patrimonio del sindicato, sino la defensa de sus agremiados y la suerte de los intereses sindicales. En tal virtud, no es exacto que ese cotejo constituya una irrupción de la autoridad en demérito de la libertad sindical consagrada en la Carta Fundamental, y tampoco es verdad que la negativa a tomar nota y expedir la certificación anule la elección, pues esto sólo podría ser declarado por una Junta de Conciliación y Arbitraje, oyendo a los afectados a través de un juicio, quienes en todo caso, podrán impugnar esa negativa a través del juicio de garantías.

Contradicción de tesis 30/2000-SS. Entre las sustentadas por el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y el Segundo Tribunal Colegiado del Tercer Circuito. 6 de septiembre del año 2000. Cinco votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretario: Raúl García Ramos.

Tesis de jurisprudencia 86/2000. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del trece de septiembre del año dos mil.

Novena Época:
Instancia: Segunda Sala
Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
Tomo: XII, Septiembre de 2000
Página: 140

Cabe hacer mención que de acuerdo al Artículo 19 del Reglamento Interior de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, le corresponde a esa Secretaría, por medio de su Dirección General de Registro de Asociación, expedir a los interesados las constancias de las **tomas de nota**, de los registros de los sindicatos de trabajadores y patrones y que se ajusten a las leyes en el ámbito de competencia Federal, así como a las Federaciones y Confederaciones; asentar la cancelación de los registros otorgados a los Sindicatos, Federaciones y Confederaciones de Trabajadores y Patrones de conformidad con las resoluciones que expida la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, de acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 369 de nuestra legislación.⁷⁴

El criterio de la Suprema Corte que reconoce la inconstitucionalidad de la cláusula de exclusión, como un parteaguas en la interpretación de las normas del trabajo en relación a:

Cláusula de exclusión por separación. Los Artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo que autorizan, respectivamente, su incorporación en los contratos colectivos de trabajo y en los contratos-Ley, son

⁷⁴ Cfr.- Reglamento interior de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, 2003. México, pag 19 y 20.

violatorios de los Artículos 5º. , 9º. y 123, apartado A fracción XVI, de la Constitución Federal.

Los artículos señalados de la Ley Federal del Trabajo que autorizan que en los contratos colectivos de trabajo y en los contratos-ley se incorpore la cláusula de exclusión por separación, lo que permite que el patrón, sin responsabilidad, remueva de su trabajo a la persona que le indique el sindicato que tenga la administración del contrato, por haber renunciado al mismo, transgreden lo dispuesto en el artículo 5o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en cuanto que éste sólo autoriza que puede privarse a una persona de su trabajo lícito por resolución judicial, cuando se afecten derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que señale la ley, cuando se ofendan derechos de la sociedad, supuestos diversos a la privación del trabajo por aplicación de la cláusula de exclusión por separación. Además, también infringen los artículos 9o. y 123, apartado A, fracción XVI, de la propia Carta Magna, de conformidad con los criterios establecidos por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en las tesis de jurisprudencia P./J. 28/95 y P./J. 43/99, de rubros: "Cámaras de Comercio e Industria, afiliación obligatoria. El artículo 5º. de la Ley de la materia viola la libertad de asociación establecida por el artículo 9º. Constitucional." Y "Sindicación única. Las leyes o estatutos que la prevén, violan la libertad sindical consagrada en el artículo 123, apartado B, fracción X, Constitucional.", pues lo dispuesto en los señalados artículos de la Ley Federal del Trabajo es notoriamente contrario a los principios de libertad sindical y de asociación, puesto que resulta contradictorio y, por lo mismo, inaceptable jurídicamente, que en la Constitución Federal se establezcan esas garantías, conforme a las cuales,

según la interpretación contenida en las referidas jurisprudencias, la persona tiene la libertad de pertenecer a la asociación o sindicato, o bien, de renunciar a ellos y en los mencionados preceptos de la ley secundaria se prevé como consecuencia del ejercicio del derecho a renunciar, la pérdida del trabajo. Finalmente, el hecho de que con el ejercicio de un derecho consagrado constitucionalmente pueda ser separado del trabajo de acuerdo con lo dispuesto en una ley secundaria, que permite introducir en las convenciones colectivas aquella figura, resulta censurable conforme al principio de supremacía constitucional establecido en el artículo 133 de la Ley Fundamental.

2a. LIX/2001

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

Nota: Las tesis de jurisprudencia P./J. 28/95 y P./J. 43/99 citadas, aparecen publicadas en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo II, octubre de 1995, página 5 y Tomo IX, mayo de 1999, página 5, respectivamente.

Instancia: Segunda Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Época: Novena Época. Tomo XIII, Mayo de 2001. Tesis: 2a. LIX/2001. Página: 443. Tesis Aislada.

Consideramos que las jurisprudencias emitidas por la Suprema Corte de Justicia, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, las Juntas de Conciliación, las Juntas Locales de Conciliación, así como la misma Ley Federal del Trabajo son garantes de los derechos de los Trabajadores, independientemente de tratar de conseguir el equilibrio entre trabajadores y patrones en sus relaciones, buscan también la justicia social, es decir, que los trabajadores mantengan su dignidad como

personas y el mejoramiento de sus condiciones económicas, y sobre todo que logren la reivindicación de sus derechos.

CAPÍTULO IV

LA DEMOCRACIA SINDICAL

Al hablar de democracia sindical nos referimos al sindicato independiente del gobierno, partidos políticos y patrones; democrático, organizado con autonomía para desempeñar su misión histórica en el centro de trabajo y en la comunidad, en los espacios políticos y en la solidaridad, en las alianzas y en la unidad de acción sin fronteras.

4.1 Las Elecciones como Fundamento de la Democracia

Sacar de su contexto al derecho electoral, en apariencia, parece una tarea fácil; sin embargo, no lo es tanto para aquellas personas que de manera sistemática piensan que el derecho se divide en ramas, y que necesariamente se debe respetar dogmáticamente el contenido de cada una de ellas. Las elecciones, el derecho al voto pasivo y activo no son propias del derecho electoral, técnicamente hablando, sino que también forma parte de la vida diaria de organizaciones sociales que levitan fuera de dicho ámbito, tal es el caso de la empresa y de los sindicatos. Los dirigentes de la empresa y de los sindicatos son electos por aquellos miembros con derecho al voto, y por tal motivo es que se aborda el tema electoral dentro de la vida sindical, como un presupuesto de su democracia interna.

El vocablo elecciones proviene de la voz latina *Electionem*, con la cual se quiere significar la acción de escoger.

Para poder analizar a fondo en que consiste el derecho electoral es necesario tener implícito el derecho político como la parte del derecho que

se manifiesta como un sistema de valores, principios, doctrina jurídica, legislación, jurisprudencia y resoluciones jurisdiccionales que regulan y armonizan las relaciones que existen entre gobernantes y gobernados.

Por elecciones entendemos la acción de seleccionar, advierte una preferencia, y hasta una libertad de actuar. El jurista mexicano Francisco Berlín Valenzuela concibe las elecciones como "el proceso a través del cual los ciudadanos escogen a los individuos que deben ocupar los cargos de elección popular, conforme a los tiempos y formas que establezcan las normas jurídicas." ⁷⁵

El autor Alemán *Nohlen* concibe las elecciones como "una técnica de designación de los representantes ya que, el hecho de que existan elecciones es presupuesto de democracia; a través de éstas se sustituye a otros procedimientos como la designación de representantes mediante sucesión, por oficio o nombramiento, por lo que, apunta, las elecciones representan el método democrático para designar los representantes del pueblo" ⁷⁶

El sufragio es uno de los principales derechos humanos, es un elemento básico de la democracia, es el mecanismo legal por medio del cual se legitiman gobiernos, no solo de la comunidad política, sino también los gobiernos de otras organizaciones sociales. En México, durante el siglo pasado, existieron tres clases de restricción para el ejercicio de este derecho, uno de carácter censatario, (en base a la propiedad privada), la otra en base al grado de instrucción académica, y la tercera por el género ya que la mujer no tenía esta capacidad. La evolución social, y cultural, principalmente fueron las causas de una evolución del derecho al voto, para

⁷⁵ Cfr.- **BERLÍN VALENZUELA** Francisco. Elecciones Diccionario universal de términos parlamentarios. 2ª. Edición, Grupo Editorial Miguel Ángel Porrúa. México 1998. p. 390

⁷⁶ Cfr.- **DIETER NOLHEM**. Sistemas Electorales y partidos políticos. UNAM. Fondo de Cultura Económica. México 1995. p. 74

quien este fuera incluyente, aunque aún existen restricciones constitucionales y legales para que unas personas con residencia en la República Mexicana, no los puedan ejercer para elegir a nuestras autoridades gubernamentales, tal es el caso de los extranjeros quienes no han alcanzado la mayoría de edad, o no tengan un modo honesto de vivir y se encuentren privados de su libertad.

Los lemas electorales postulados por los revolucionarios mexicanos a principios del siglo pasado: son libertad, sufragio efectivo, y no reelección,⁷⁷ el principio antireeleccionista fue concebido en primer lugar, para ser aplicado al presidente de la República y los gobernadores estatales; es decir, para los titulares del poder ejecutivo, este principio es uno de los pilares sobre los que se ha construido nuestro sistema político, aunque en los últimos tiempos ha sido objeto de debate, a éste se debe la estabilidad política que a gozado nuestro país durante mas de seis décadas. Con el transcurso de los años, el principio de no reelección se extendió hacia los cargos de diputados, senadores, presidentes municipales y cabildos, y en general a todos los cargos de elección popular. No se trata de una medida caprichosa, sino que en base a nuestra propia historia hemos podido observar que la tendencia de nuestros gobernantes es de perpetuarse en el poder, aunque para ello tenga que pasar por encima de la voluntad del pueblo Mexicano.

Además de haberse establecido el sistema de elecciones directas para el nombramiento al cargo de los representantes de elección popular.⁷⁸

En el ámbito sindical se tienen que llevar a cabo las mismas prácticas que se manejan en el sistema político nacional.

⁷⁷ Cfr.- **CARPIZO**, Jorge. Estudios Constitucionales. Séptima. Edición. Porrúa. México 1999. p.519.

⁷⁸ Cfr.- **OROZCO GOMEZ**... Op. Cit pp.19 y20

Para la elección de los miembros de la dirigencia sindical se pueden utilizar distintos sistemas creados para la elección de quienes aspiran a cargos populares, unos mejores que otros, unos más representativos que otros y que han sido diseñados para mejorar la participación de los ciudadanos en la toma de las decisiones fundamentales. Durante mucho tiempo se menospreció la importancia de los sistemas electorales, pero este tema ha cobrado vigencia a partir de que el Estado moderno solo se puede sostener mediante la legitimidad y el consentimiento de sus gobernados. Lo mismo ocurre con la vida interna de los sindicatos, ya que su dirigencia solo se legitima a través del voto y del consenso de todos sus miembros.

4.2 El Derecho al Voto en la Democracia Sindical

El estudio del voto es exhaustivo e igual de amplio que cualquier otro tema de la materia electoral. Por las limitaciones de la presente obra, solo nos detendremos en el estudio de algunos puntos específicos, como lo son:

El fundamento constitucional lo podemos encontrar en la fracción XVI del apartado "A" del artículo 123, que a la letra dispone: "Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera;..." Este marco es demasiado ambiguo. El Estado tiene la obligación de garantizar a los ciudadanos el derecho a votar, mediante los mecanismos institucionales pertinentes, y en materia sindical, no son las instituciones electorales, precisamente, sino las Autoridades del Trabajo, quienes deberán trabajar para que la clase trabajadora goce de manera efectiva de tan importante derecho.

Por voto se debe entender "la manifestación de la voluntad individual para tomar decisiones en una congregación o colectividad, o bien, en una asamblea, junta o tribunal colegiado. La suma de los votos individuales

inclina la decisión colectiva. En materia electoral, tal decisión colectiva se dirige a integrar los órganos de gobierno.”⁷⁹

De la definición transcrita resalta a la vista que el voto no tiene repercusiones electorales, únicamente, sino que se da en distintos ámbitos, pero siempre, donde se deban tomar decisiones colegiadamente. Las Asambleas de la Sociedades Anónimas someten algunos asuntos a votación, los Tribunales Colegiados de Circuito, y en las Salas del Tribunal Superior de Justicia se toman decisiones colegiadamente.⁸⁰ Lo mismo ocurre en la vida sindical, sus miembros, quienes son representados en la toma de vitales decisiones participan, casi de forma única a través del voto, para elegir a sus representantes frente a las autoridades del trabajo y frente al patrón, en la negociación y defensa de sus intereses grupales. De ahí deriva la importancia del derecho al voto de los trabajadores.

Votar es hacer efectivo el derecho democrático establecido en nuestra Carta Magna; tal derecho se manifiesta cuando el trabajador expresa literalmente su preferencia o adhesión a un determinado sindicato o al candidato a la dirigencia en que forma parte; es un derecho que se debe ejercer de manera libre y secreta, compareciendo el día de la elección a la casilla correspondiente donde se obtiene la boleta de votación, poniendo una cruz en el círculo o cuadro relativo al candidato o planilla de que se trate y que aparecen en la boleta que al efecto se expida, sin obstar que ésta se deposite o no en la urna o de que se contabilice o no a favor. Votar constituye, pues, tanto un derecho como una obligación del trabajador, pues su participación es importante para la selección de las personas idóneas para ocupar tan digno cargo.

⁷⁹ Cfr.- **DOSAMANTES TERÁN**, Jesús Alberto. Diccionario de derecho electoral. Editorial Porrúa. México 2000. p. 348.

⁸⁰ Cfr.- **ARAGÓN REYES**, Manuel. Tratado de derecho electoral comparado de América Latina. Instituto Interamericano de Derechos Humanos y otros. México 1998. p. 89.

Pero un indicador importante de un sindicalismo democrático será situarse frente al sindicalismo corporativo-charro-oficialista, cuya dirigencia es sinónimo de impunidad-corrupción; propuesta alternativa: La práctica desde la base, de un sindicato político-militante con un programa de formación-organización-acción que contenga:

- Avanzar en espacios de democracia
- Asambleas por departamento
- Delegados departamentales
- Reuniones y plenos de delegados
- Dirección sindical colegiada
- Acuerdos por consenso
- Elecciones por voto secreto

Es decir que al trabajador al momento de votar no se le coaccione para dirigir su voto a tal o cual líder so pena de despedirlo o marginarlo dentro de la empresa.

Las características del voto son: universal, libre, secreto, directo, personal e intransferible. **Universal** porque a él tienen derechos todos los trabajadores que satisfagan los requisitos exigidos por la ley de la materia (laboral), sin discriminación de raza, credo religioso, género, lengua o condición socioeconómica. Es **libre** porque el trabajador lo debe emitir sin que se le pueda sujetar a coacción o presión alguna. El voto es **secreto** porque la ley debe garantizar que la preferencia electoral del votante no sea dada a conocer públicamente; esto significa, que el voto es anónimo. Es **directo**, toda vez que el votante debe elegir a sus dirigentes sindicales sin que existan intermediarios. Es **personal** debido a que éste derecho solo atañe a la persona titular, sin asesores ni persona alguna que le acompañe. Es

intransferible porque no se puede enajenar, vender, donar a otras personas.⁸¹

Algunos filósofos y tratadistas han estudiado el voto activo como un derecho público subjetivo, es decir, como una prerrogativa que puede ser o no reconocida por el derecho. Otros prefieren distinguir el voto activo como derecho y como función. Parece contradictorio, que al mismo tiempo, un derecho sea una obligación para la misma persona o grupo de personas.

Sin duda alguna, el principal objetivo que se persigue con el ejercicio del voto activo es formar la voluntad política del pueblo, en lo que concordamos con Mario Fernández Baeza.⁸² En materia sindical, los trabajadores buscan a través del ejercicio del voto la elección de sus representantes ante las autoridades del trabajo y frente al patrón.

La obligatoriedad del voto descansa en la tesis de que la realización del derecho político de la participación en la designación de los gobernantes (en materia sindical, de los dirigentes) es un deber cívico, asimismo, en la función social de los derechos subjetivos y en el interés social que se tiene en la participación de los trabajadores en la formación de la voluntad colectiva.

Es lógico pensar que a mayor participación de votantes, mayor representación en la dirigencia sindical y en sus órganos de gobierno; lo que refuerza la legitimidad de los miembros electos.

La participación de los trabajadores el día de la elección de su dirigencia demuestra el interés que tienen en los asuntos de interés colectivo, en

⁸¹ Cfr.- **DOSAMANTES TERÁN**... Op. Cit., p. 349.

⁸² Cfr.- **FERNÁNDEZ BAEZA**, Mario. Tratado de derecho electoral comparado de América latina. Instituto Interamericano de Derechos Humanos. Universidad Heidelberg. Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación. Instituto Federal Electoral y Fondo de Cultura Económica. México 1998. p. 125.

cambio, la falta de participación demuestra la apatía que se tiene hacia dichos asuntos, la falta de credibilidad en todo el proceso de la elección, y en consecuencia los ganadores carecerán de legitimidad. Asimismo, la falta de participación de los trabajadores en la elección de la dirigencia del sindicato a que pertenecen puede ser muestra del autoritarismo sindical que aún se vive en nuestros días. Muestra la carencia de un espíritu democrático, de sujetarse a la voluntad de las mayorías, con el solo propósito de perpetuarse en el poder.

Como un ejemplo claro está el caso del Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana, en el que su líder, Francisco Hernández Juárez, encabezó un movimiento sindical para quitar del cargo de Secretario General de ese sindicato a Salustio Delgado quien llevaba ya 8 años en el poder y Hernández Juárez se ha eternizado en el puesto por más de 20 años, independientemente que sus estatutos sindicales en su Artículo 54 dice claramente “el período de duración de funciones de los Comités Ejecutivo Nacional y de Vigilancia, será de cuatro años.

Los miembros del Comité Ejecutivo Nacional y Nacional de Vigilancia, no podrán volver a figurar como candidatos, ni desempeñar ningún puesto en los mismos Comités Ejecutivo Nacional y Nacional de Vigilancia”.

Es importante mencionar que se cumplen 50 años de la ratificación por México de la Norma Internacional de Trabajo de mayor aplicación en el mundo, el **Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo**, relativo a la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación.

El **Convenio 87 de la OIT** con 128 ratificaciones a la fecha, constituye la fuente de derecho internacional más importante en materia de libertad sindical y sus principios han sido ampliamente recogidos en numerosas legislaciones nacionales. Lo dispuesto en su **Artículo 2º**, que dice “Los

trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tiene el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes”... y en el **Artículo 3º**. “1.- Las organizaciones de trabajadores y empleadores tiene el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente a sus representantes... 2.- Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar éste derecho o entorpecer su ejercicio legal”. Son derechos fundamentales e irrenunciables de los trabajadores para garantizar la libertad y autonomía sindicales. Sin embargo, independientemente que el convenio 87 de la OIT es ley suprema de la unión en nuestro país, en la realidad, la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación es letra muerta. En México prevalece un sistema de control y corrupción sindical, que se inicia con los obstáculos al registro del sindicato, después pasa por la dificultades a la periódica “toma de nota” o registro de las directivas sindicales sin el cual no puede acreditar su personalidad jurídica el sindicato, para posteriormente enfrentarse con la práctica del contratismo de protección que es la figura típica y común que abarca la inmensa mayoría de los centros de trabajo y termina ante la imposibilidad de un cambio por la vía de las titularidades de los contratos colectivos.

Aunado a lo anterior, es importante señalar que también sigue existiendo la vieja práctica del golpismo permitido, es decir antes de las elecciones y en el mismo día se sienten las presiones y coacciones por parte de la gente del líder sindical para que vote la gente de la manera como le conviene a él.

Mientras no exista la ecuación suficiente entre la base trabajadora los seguirán explotando y sobre el caso que nos importa en éste estudio, seguirán votando por la gente que le convenga al líder de esa organización.

La falta de libertad y democracia sindical constituyen rezagos en los avances logrados en la democratización política y sin libertad y democracia sindical no habrá verdadera transición democrática en México.

4.3 La Calificación de las Elecciones Sindicales.

Como ya lo hemos señalado a lo largo de la presente obra, los estatutos con que se constituyen los sindicatos son su principal fuente reguladora. En la lucha por el poder, todos sabemos que los hombres somos capaces de realizar cosas inimaginables, lo menos, es hacer trampa, con tal de lograr los fines que nos proponemos.

Es decir, que en la práctica los estatutos de los sindicatos únicamente sirven para violarlos pues la mayoría de líderes hacen lo que quieren, además de ser un trampolín políticos, porque llegan a ocupar puestos de elección popular, como asambleístas del Distrito Federal, diputados federales, senadores y regresan otra vez a darle otro círculo a esos cargos, independientemente que siguen cobrando en su sindicato de origen, como ha sido el caso de Elba Esther Gordillo, Fidel Velázquez, Carlos Jonguitud Barrios, Rodríguez Alcaine, etc.

Es importante señalar que los sindicatos se rigen por sus estatutos ya que nuestra Ley Federal del Trabajo no prevé nada respecto de cómo se manejen internamente los diferentes sindicatos, ya que actúan de acuerdo a como lo señalan sus estatutos; lo paradójico es que nos encontramos con el fenómeno político que esos estatutos en la mayoría de los sindicatos, prohíben la reelección de sus líderes, pero en la práctica es lo más común que se ha visto.

Otro aspecto fundamental es la malversación de los fondos sindicales que llevan a cabo los dirigentes nacionales, ya que en el caso del mismo

Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana, en su Artículo 125 dice “es obligación del Comité Ejecutivo Nacional: Presentar mensualmente a la Comisión de Hacienda y a la Asamblea, cortes de caja”.

A dicha comisión, así como a la asamblea la maneja a su arbitrio el líder moral a través de canonjías económicas y políticas.

Aquí también la Ley Federal del Trabajo, debería contemplar darle autoridad a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para que auditen y fiscalicen el patrimonio de los sindicatos y para que se respeten los estatutos de los mismos y así evitar que se eternicen en el cargo, esos líderes que ya han hecho su *modus vivendi* de los cargos sindicales y vaya que en la gran opulencia.

En el aspecto político, es importante mencionar que el **Artículo 378** de nuestra Ley Federal dice “queda prohibido a los sindicatos:

I.- Intervenir en asuntos religiosos

II.- Ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro”

Sigue el mismo ideario de la antigua ley, que por virtud de la reforma propuesta por el Presidente Cárdenas suprimió la prohibición de que los sindicatos intervinieran en la política del país o que ejercitaran como sindicatos, actividades políticas, es claro que la política esta íntimamente relacionada con la vida sindical y también esta ligado con el Artículo 9º. Constitucional, que a la letra 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”.

La libertad de asociación implica no sólo la posibilidad de garantizar la simple reunión transitoria de personas; también se permite que se agrupen en forma permanente para constituir sindicatos, sociedades y otras figuras similares.

Pese a que los estatutos, normalmente, tienen una regulación respecto a las elecciones de su dirigencia y el proceso que se tiene que seguir para su eficacia y validez, no siempre se siguen dichas reglas al pie de la letra; incluso, se llegan a observar violaciones manifiestas de la ley, sin que la autoridad estatal intervenga activamente para evitar la violación manifiesta de la voluntad de los trabajadores.

Parece que el sindicalismo mexicano está acostumbrado a las viejas prácticas monopólicas pristas, cuando era necesario un resultado específico en las elecciones sindicales para mantener la hegemonía del partido oficial. Parte de la herencia que nos ha dejado el PRI, derivada de su hegemonía es precisamente, el desarrollo de prácticas antidemocráticas, el dedazo, la compra del voto, el compadrazgo y el clientelismo.

Por los vicios antes expuestos es menester, que la autoridad estatal, fedatarios públicos, como son los Notarios deban intervenir, dando fe de los hechos que ante ellos se suscitan durante el día de la elección e intervenir en el escrutinio y cuenta de los votos sufragados. No se puede permitir que la dirigencia sindical en activo sea la que se encargue de la vigilancia de todo el proceso electoral, pues se convierte en juez y parte, con la posibilidad de manejar las elecciones a su antojo y pasar por alto la voluntad de las mayorías. En esta materia es de vital importancia la fe pública.

Cuando de la fe pública se trata, no se está en presencia de un acto subjetivo de fe, sino de afirmaciones que estamos obligados a creer. Se debe aceptar su contenido como cierto y verdadero, en acatamiento de los preceptos legales que así lo ordenan.

En éste sentido el artículo 156 de la Ley del Notariado para el Distrito Federal, a la letra dispone: “En tanto no se declare judicialmente la falsedad o nulidad de un instrumento, registro, testimonio o certificación notariales, estos serán prueba plena de que los otorgantes manifestaron su voluntad de celebrar el acto consignado en el instrumento de que se trate, que hicieron las declaraciones que se narran como tuyas, así como de la verdad y realidad de los hechos de los que el Notario dio fe tal como los refirió y de que observó las formalidades correspondientes.”

Ante lo esgrimido en los párrafos precedentes, es de vital importancia dejar claro, que la órbita competencial del Notario, y por ende el campo de acción sobre el que gravita su fe pública es delimitada por el derecho, por lo que compete al legislador local establecer de forma clara el campo de su actuación profesional, para que ésta sea distinta a la que corresponde legalmente a otros fedatarios públicos

Después de la intervención notarial en las elecciones sindicales, levantará las actas correspondientes, de las cuales deberá remitir copia certificada a las autoridades del trabajo, investidas de las facultades correspondientes para declarar la validez de la elección y solo entonces, quien esté inconforme pueda impugnar el acto de autoridad que considere violatorio de sus derechos sindicales.

Cabe destacar la siguiente ejecutoria:

Competencia entre un Tribunal Colegiado en materia laboral y otro en materia administrativa, tratándose de elecciones sindicales. Cuando los actos que se reclaman son los que tienden a reconocer la validez de las elecciones realizadas para integrar el Comité Ejecutivo Local de un Sindicato y reconocer la personalidad de los que resultaron

electos, es decir, trata de elecciones sindicales, obviamente tales actos revisten gran trascendencia dentro del derecho laboral. En virtud de que es un conflicto entre miembros de un sindicato, dicho acto se encuentra comprendido dentro del derecho laboral, pues éste no sólo abarca los problemas suscitados entre los factores de la producción, patronos y trabajadores, sino también los que se susciten entre estos últimos. Los mismos actos, formalmente, también son laborales, pues derivan uno del Secretario del Trabajo y Previsión Social y otros jefes de Departamento de la misma Secretaría, y otros, de Inspectores Federales del Trabajo, que son autoridades del trabajo, según se advierte del artículo 523 de la nueva Ley Federal del Trabajo.

Competencia 22/73. Suscitada entre el Tercer Tribunal Colegiado en Materia Administrativa y el Tribunal Colegiado en Materia del Trabajo, ambos del Primer Circuito, para no conocer del recurso de revisión interpuesto en el juicio de amparo promovido por Ricardo Téllez Silva y coagraviados, contra actos del Jefe del Departamento de Registro de Asociaciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y otras autoridades. 16 de octubre de 1973. Unanimidad de diecisiete votos. Ponente: J. Ramón Palacios Vargas.

Tipo de documento: Tesis aislada
Séptima Época
Instancia: Pleno
Fuente: Semanario Judicial de la Federación
Tomo: 58 Primera Parte
Página: 17

Hay que señalar que son las autoridades de trabajo las encargadas de la aplicación de las normas laborales.

4.4. El Derecho a la Remuneración de los Líderes Sindicales y los vicios ocultos

La dirigencia sindical tiene derecho a percibir una remuneración por el trabajo que desempeña en la defensa de los intereses de los trabajadores, y

por todos los servicios administrativos que desarrolla. Lo anterior derivado de sus propios estatutos de los sindicatos, en donde señalan las cantidades que deberán cubrirles a los líderes sindicales. Sin embargo, podemos ver claros ejemplos de corrupción en que los líderes se enriquecen ilícitamente durante el ejercicio de su encargo, además de la percepción remuneratoria a que tienen derecho de acuerdo con los propios estatutos. El caso de Napoleón Gómez Urrutia y la maestra Elba Esther Gordillo son los más sonados actualmente, pero la lista de nombres es muy amplia.

Lo cierto es que los líderes sindicales en nada igualan su salario al de los trabajadores que representan; es por ello que cierto tipo de gente afecta a la “grilla” (no política) cabildea y juega al político dentro de las empresas o las instituciones de gobierno con el afán de ganarse la simpatía de sus compañeros y lograr su aspiración política más inmediata formar parte del equipo que asuma una dirigencia sindical.

La ley expresamente conceptúa, el salario de conformidad con lo previsto en el **artículo 82** de la Ley Federal del Trabajo, cuyo contenido a la letra se inserta: “Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”.

La forma de pago del sueldo es muy flexible, dada la multiplicidad de formas reales en que se puede satisfacer la prestación; ya que puede hacerse directamente en efectivo, aunque se corre mayor riesgo de asaltos a los trabajadores, sobre todo en los días de quincena; otro mecanismo es que el pago del salario se haga mediante la expedición de cheques de fácil cobro, normalmente de caja, para que se haga el depósito en la cuenta del beneficiario; u obedeciendo a convenios con los bancos, se puede hacer el pago de la nómina mediante transferencia bancaria a la cuenta de nómina que se hace a favor del trabajador, siendo éste método el mas rápido y seguro que a la fecha existe.

Aunque la ley de la materia establece a favor de los trabajadores el cobro no menor al salario mínimo vigente en el área geográfica en que presten sus servicios, hay que preguntarse como muchos autores sobre la materia, y los ciudadanos en general, si dicho sueldo es suficiente para cubrir siquiera las necesidades básicas de los trabajadores y sus familias.

Cualquier trabajador tiene derecho como contraprestación a su trabajo a que se le retribuya con un salario decoroso, por lo que si el salario es una institución fundamental del derecho del trabajo que representa la base del sustento material de los trabajadores y la aspiración a una dignificación social, personal y familiar⁸³,

Debe de existir un parámetro de las remuneraciones de los dirigentes sindicales, esto dependiendo de las cuotas sindicales que se manejen en cada uno de los sindicatos, y que no tengan acceso a las famosas partidas secretas, que finalmente los enriquecen a ellos y perjudican de manera directa a sus agremiados.

4.5 Fiscalización de los Recursos de los Sindicatos

Así como el tema del financiamiento de las campañas electorales y de los partidos políticos ha cobrado una gran importancia, en la agenda política, también debe suscitar cierto interés el tema del financiamiento de las campañas que se realizan para la elección de la dirigencia sindical, así como la participación de los partidos políticos en éste juego de poderes, y desde luego, el financiamiento de dichas campañas; factores que necesariamente impactan en el resultado de la elección.

⁸³ Cfr.- Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. Diccionario jurídico mexicano. Novena Edición. Tomo P-Z Editorial Porrúa. México 1996. p. 2868.

Cabe señalar, que la política en América Latina se ha vuelto una actividad más costosa, sobre todo en el incremento de los gastos que se erogan por los partidos políticos y sus candidatos durante las campañas y precampañas. Los costos se han incrementado, entre otros factores por el uso de medios masivos de comunicación tales como la radio, la televisión e Internet. La compleja organización interna que requieren los partidos para la coordinación de las campañas en donde se utiliza una gran capital humano y financiero así como la contratación de asesores especializados en marketing político.

Personalmente no deseamos que todos estos vicios impacten en la vida democrática de los sindicatos; si bien es cierto que estos no hacen uso de medios masivos de comunicación; si ocupan dinero de la militancia y de las propias cuotas sindicales para promover el voto hacia el interior del sindicato, erogando cantidades que usualmente no se despilfarran de esa manera. Los sindicatos se deben mantener alejados del dinero proveniente de grupos de interés y al mismo tiempo deben regular el monto del financiamiento de las campañas, así como la vigilancia de su proceso interno electoral y la fiscalización de los recursos obtenidos y erogados con el propósito de la obtención del voto.

Debemos rescatar la experiencia que los mexicanos hemos tenido en materia de elección de nuestros congresistas y gobernantes, para implementar mecanismos análogos en la vida interna de los sindicatos. Hay quienes opinan que el financiamiento privado (en los procesos electorales) ha sido y sigue siendo la principal fuente de recursos para los partidos políticos, y lamentablemente es en este ámbito, donde ocurren con mayor frecuencia los casos de corrupción, siendo aquí donde es más difícil introducir mecanismos eficientes de control y fiscalización de los dineros que obtienen los partidos para la consecución de sus fines. En materia sindical, el financiamiento privado de las campañas internas debe ser prohibido, ya que las decisiones que se toman al interior de los sindicatos deben estar libres de la influencia

de factores externos; de gente y organizaciones que nada tienen que ver con los intereses de la clase trabajadora.

La falta de mecanismos institucionales que permitan el eficaz y transparente control de los dineros recaudados por las planillas y su uso han provocado la influencia de grupos de interés, el uso de dinero proveniente de organizaciones totalmente ajenas a la vida sindical, que tienen como fin principal, acceder al poder a través de los sindicatos.

Por lo que hace al financiamiento público en el marco de las elecciones sindicales debemos señalar que no podría funcionar como en el caso de los partidos políticos, pues desde su inicio perseguía los siguientes objetivos:

- Aliviar la carga financiera de los partidos políticos e independizarlos de los grupos de interés (grupos empresariales, de trabajadores, religiosas, etc.)
- Asegurar se cumpliera con el principio de igualdad y equidad dentro de los procesos electorales en que no se diera preferencia ni se favoreciera a un partido político, en especial.
- Disminuir la influencia de los grupos de interés en el aparato gubernamental, para asegurar que las decisiones tomadas favorecieran el interés colectivo y no el de ciertos grupos, y al mismo tiempo evitar el uso de dinero ilícito.

La influencia de los sindicatos en el contexto social, se reduce al grupo de sus agremiados, y a la de las empresas en donde sus miembros laboran, por lo que la sociedad y el Estado no están interesados en el financiamiento de sus campañas electorales. Sin embargo, se necesita un eficiente y eficaz mecanismo de fiscalización de los gastos erogados de los sindicatos y sus

candidatos a la dirigencia para transparentar la influencia de terceros extraños, vigilar la equidad en el gasto durante las campañas y evitar el gasto excesivo, pues tanto dinero es desperdiciado en fines personales en detrimento de los beneficios que legítimamente le corresponde a la colectividad de trabajadores.

La fiscalización de los sindicatos debe ser una actividad permanente y no coyuntural, en donde se obligue a éstos y a su dirigencia a presentar informes sobre sus ingresos, también sobre sus gastos; además de establecer la obligación para llevar verdaderas auditorias sobre sus recursos financieros con rigor técnico. Se puede mejorar y eficientar el sistema de fiscalización y de sanciones a quienes violen la normatividad relativa sus propias reglas de financiamiento. Otra medida que se propone es la divulgación y publicación masiva de las auditorias de los informes rendidos por la dirigencia sindical para que la opinión pública conozca sobre su real desempeño y funcionamiento, sin engaños ni mentiras.

Un problema que surgiría en la fiscalización de los recursos de los sindicatos tiene su origen en el federalismo mexicano, ya que con ello podría darse una deficiente doble fiscalización y doble comprobación, a través del otorgamiento de facultades a cargo de órganos del ámbito local y federal.

Siempre debemos tomar en cuenta la tendencia de la administración pública hacia la regulación y la disminución del personal burocrático, aunque por otro lado, también tenemos al principio de la desconfianza, por lo que una doble fiscalización sobre los sindicatos no parece una idea del todo errada.

4.6 La Reelección de la Dirigencia Sindical

Uno de los principios jurídico-políticos de mayor importancia en el sistema político mexicano se encuentra en la no reelección. Este principio constituye

una de las bases sobre las cuales se ha cimentado el sistema político y una de los factores más importantes de la estabilidad de que se ha gozado durante más de cinco décadas.

Comenta Carpizo que en el texto original de la constitución de 1917, los miembros de ambas Cámaras del Congreso General podían ser reelectos en forma indefinida. Para el año de 1933 se ampliaron sus periodos; para los Diputados de dos a tres años y para los Senadores de tres a seis años, y respecto del principio de no reelección quedó establecido que no podrían ser reelectos para el periodo inmediato⁸⁴ El mismo autor está de acuerdo con el principio antireeleccionista, de acuerdo a nuestra experiencia histórica.

Algunos doctrinarios están a favor de la institución de este principio, por razones sociales e históricas del pueblo mexicano. Sin embargo, la visión de estos doctrinarios, pienso que solo atañe a las instituciones de nuestro sistema político, tales como la de Presidente de la República, Diputados y Senadores del Congreso de la Unión, Gobernadores de los estados, Diputados de las asambleas locales y los miembros de los gobiernos municipales. Por supuesto que en ninguno de sus libros exponen la democracia interna de los sindicatos, pero tampoco los tratadistas del derecho colectivo del trabajo y del derecho sindical exponen su parecer respecto de la reelección de las dirigencias.

Tena Ramírez manifiesta que la tendencia a perpetuarse en los cargos de elección popular tiene un profundo arraigo en nuestro país y su razón se encuentra en que la violación del voto vicia en su origen la elección de los funcionarios quienes para transmitir el Poder, no están dispuestos a acatar el voto popular cuya falsedad conocen; así las cosas, el funcionario se reviste de Poder sin que para ello le importe la voluntad del pueblo.⁸⁵ Este fenómeno social se ve reflejado en los sindicatos. Cuántos casos no conocemos de

⁸⁴ Cfr.- **CARPIZO**... Op. Cit. pp. 529 y 530.

⁸⁵ Cfr.- **TENA RAMÍREZ**, Felipe. Derecho constitucional mexicano. Editorial Porrúa. México 1972. pp. 442 y 443.

dirigentes sindicales que se mantienen en el poder de forma vitalicia, algunos de los cuales son mantenidos por el mismo gobierno, y otros mediante sus alianzas con grupos específicos, con miembros del congreso y con algunos dirigentes de los partidos políticos.

La reelección es disfuncional para los sistemas autoritarios y para los sistemas dictatoriales. En el pasado se consideró que había que corregir el problema de la reelección, justamente para no generar lo que había creado el porfirismo: una reelección sucesiva, vitalicia. Sin embargo, la no reelección es, a su vez, disfuncional para un sistema de competencia política, porque impide la constitución de electores más o menos leales que se identifican con contenidos programáticos y con una serie de personajes más o menos carismáticos que son atractivos para el votante.

Hay quien podría opinar que la reelección de los líderes sindicales es muestra de madurez democrática, que la decisión debe hacerse patente a través del voto de los trabajadores, sin ataduras ni candados. También se podría argumentar que la no reelección produce un escaso profesionalismo en la dirigencia sindical, que es menester, para el buen manejo de las finanzas y para la buena administración de los recursos, gente capacitada que no improvise en el ejercicio de tan importantes cargos, sin que ello implique el derecho de los dirigentes a perpetuarse en el poder aún en contra del voto de los agremiados. En todo caso, la reelección debe darse dentro de un marco competitivo, de igualdad de condiciones y en una igual posibilidad para que cualquiera de los contendientes logre obtener la mayoría de los sufragios.

En todo caso, se debe revisar la herencia constitucional y analizar la vigencia de sus preceptos. Tales revisiones deben tomar en cuenta la visión de la gente común y corriente y el beneficio de las futuras generaciones. La no reelección está arraigada en la cultura política, por estar muy unida en la

memoria histórica. Dicho principio, fue dispuesto en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado por la tendencia expansiva que ha tenido dicho principio en el constitucionalismo mexicano.

Un factor que en teoría tiene en contra el principio antireeleccionista es la debilidad de los sistemas de rendición de cuentas y que los buenos dirigentes sindicales no pueden ser premiados por un buen trabajo desempeñado durante su gestión. Si el principio de justicia se aplicara, realmente, los buenos dirigentes serían premiados con el voto de las mayorías para ocupar de nueva cuenta el cargo, mientras que los corruptos, tramposos y enfermos de poder serían castigados a través de la falta de voto. Lamentablemente la equidad y la justicia en los procesos electorales sindicales son meros ideales que no se atienden, que solo son demandados por quienes sufren el desprecio de la desigualdad y la injusticia.

También se puede opinar que la reelección de la dirigencia sindical es una condición necesaria para que exista un flujo de información pública y la dignificación de la actividad política desde ese nivel, subiendo hacia los cargos de elección popular, hasta la de congresistas federales.

Es necesario crear un mecanismo que garantice que el trabajador sea el único que pueda premiar o castigar a los representantes sindicales y eso lo encontramos en la reelección inmediata, aunque sin el afán de crear cotos de poder, como actualmente ocurre. De ésta forma, los incentivos serán otorgados por los agremiados y no por los partidos políticos. Por lo que se debiera fomentar la vocación basada en el servicio a la sociedad y el interés por el desarrollo común, simple y llanamente voto libre y secreto **real**.

CONCLUSIONES

Derivado del análisis que se ha realizado ha partir del trabajo de investigación, que aquí se presenta creemos que serviría para transparentar las elecciones de las diferentes agrupaciones sindicales y que se respetara el espíritu de nuestra Carta Magna en el sentido de “sufragio efectivo no reelección”.

Primera.- La evolución del sindicalismo en el mundo y en México se da a partir de la Revolución Industrial, pues antes de ésta no existían las condiciones sociales que impulsara su creación; es ahí en ese movimiento donde el trabajador manifiesta su naturaleza de asociarse con otros.

Segunda.- La posición del Estado frente a los sindicatos, ha sufrido una evolución positiva, pues la historia nos muestra que en un principio se les prohibía organizarse en cualquier forma, con el paso del tiempo se fueron aceptando algunas manifestaciones de los trabajadores hasta que llegó el momento, en que la fuerza colectiva de los mismos impuso el reconocimiento legal a organizarse en sindicatos.

Tercera.- Asimismo, la historia nos demuestra que el movimiento sindical siempre ha ido de la mano con las organizaciones políticas, por lo que, pretender su separación sería una labor infructuosa.

Cuarta.- El reconocimiento de la vida de los sindicatos también va de la mano con la evolución del derecho del trabajo. Así pues, mientras el individualismo y la autonomía de la voluntad eran premisas fundamentales para el Estado de derecho, el derecho social aún no tenía reconocimiento legal y constitucional.

Quinta.- Los conceptos jurídicos fundamentales para su desarrollo en el presente trabajo son, un híbrido del derecho colectivo del trabajo y del

derecho electoral, como un prelude a lo que hemos concebido como “derecho electoral sindical”.

Sexta.- La libertad sindical se debe entender como la potestad del trabajador o del patrón para asociarse colectivamente o no hacerlo, salir de aquel en que se encuentra, o formar uno nuevo, junto con otros colegas para la legítima defensa de sus intereses colectivos. Se trata de una manifestación explícita de la democracia.

Séptima.- Aunque parezca difícil de creer, dentro de la regulación de los sindicatos se ha establecido el principio de la no reelección, mismo que por supuesto es frecuentemente violentado, por los dirigentes sindicales, contraviniendo sus propios estatutos.

Octava.- La elección de los representantes sindicales, es la base de su democracia interna; por lo tanto, cuando éstos ocupan los cargos permanentemente, se viola el principio democrático que se debería respetar en las diferentes agrupaciones sindicales.

Novena.- El derecho electoral debe ver como ámbito de estudio y de regulación a los sindicatos, ya que éstos se encuentran vinculados al ejercicio del poder público.

Décima.- La autonomía sindical no puede atentar contra el principio de transparencia, legalidad, democracia y libertad. Las autoridades del trabajo deberían vigilar que los estatutos contemplen mecanismos de elección para su dirigencia, que se apeguen a dichos principios, por que al no cumplirse esto, solamente se engaña a los propios trabajadores.

Décima primera.- La participación de fedatarios públicos en el proceso electoral sindical permite la observancia, a carta cabal, de su regulación

estatutaria, brinda certeza, seguridad jurídica y legitimidad a todo el proceso, en beneficio de los votantes y de los votados y sobre toda la garantía del ejercicio.

Décima segunda.- Los gastos de administración de los sindicatos deberían ser motivo de estudio por parte del Comité Ejecutivo Nacional y someterlos a la aprobación de la Comisión de Hacienda, y a la Fiscalización del Comité Nacional de Vigilancia, de manera independiente entre ellos, para que no se caiga en estar en contubernio con sus Comisiones de Hacienda y Comités de Vigilancia, a fin de evitar las remuneraciones exorbitantes.

BIBLIOGRAFÍA

1. **AFANADOR NUÑEZ**, Fernando. Derecho colectivo del trabajo. Segunda Edición. Editorial Universidad Externado de Colombia. Colombia 1994.
2. **ALONSO OLEA**, Manuel y **CASAS BAAMONDE**, María Emilia. Derecho del trabajo. Décimo octava Edición. Editorial Civitas, España 2000.
3. **ANGUIANO RODRIGUEZ**,Guillermo. Las relaciones industriales ante la insurgencia sindical, Segunda Edición, Editorial Trillas, México 1985.
4. **ARAGÓN REYES**, Manuel. Tratado de derecho electoral comparado de América Latina. Instituto Interamericano de Derechos Humanos. Universidad de Heideberg. Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación. Instituto Federal Electoral y Fondo de Cultura Económica. México 1998.
5. **BAÑUELOS SANCHEZ**, Froylan. Fundamentos del derecho notarial. Segunda Edición. Editorial Sista. México 1999.
6. **BASURTO**, Jorge. El proletariado industrial en México (1850-1930). México UNAM 1975.
7. **BERLIN VALENZUELA**, Francisco. Elecciones Diccionario Universal de Términos Parlamentario. Segunda Edición. Editorial Porrúa. México 1998.
8. **BERMÚDEZ CISNEROS**, Miguel. Derecho del trabajo. Oxford University Press. México 2000.
9. **BRICEÑO RUIZ**, Alberto. Derecho individual del trabajo. Segunda Edición. Editorial Harla. México 1985.
10. **BURGOA ORIHUELA**, Ignacio. Derecho constitucional mexicano. Novena Edición. Editorial Porrúa. México 1994.
11. **CABANELLAS**, Guillermo. Diccionario de derecho usual. Séptima Edición. Tomo I. Editorial Heliasta, S. de R.L. Buenos Aires. Argentina 1972.
12. **DE CABO DE LA VEGA**, Antonio. El derecho electoral en el marco teórico y jurídico de la representación. UNAM. México 1994.

13. **CALDERÓN**, Francisco R. Historia económica de la Nueva España en tiempo de los Austrias. Primera Edición. Fondo de Cultura Económica. México 1988.
14. **CARPIZO**, Jorge. Estudios constitucionales. Séptima Edición. Editorial Porrúa México 1999.
15. **CARRAL Y DE TERESA**, Luis. Derecho notarial y derecho registral. Décima Quinta Edición. Editorial Porrúa. México 1998.
16. **CÁRDENAS GARCIA**, Jaime. Partidos políticos y democracia. Cuadernos de la divulgación de la cultura democrática. IFE. México 1996.
17. **CARRILLO POBLANO**, Manuel. Administración y financiamiento de las elecciones en el umbral del siglo XXI Memoras del II congreso internacional de Derecho Electoral II. IFE. México 1999.
18. **CASTELLANOS HERNÁNDEZ**, Eduardo. Derecho electoral en México, introducción general. Editorial Trillas. México 1999.
19. **CLIMENT BELTRÁN**, Juan B. Derecho sindical. Editorial Esfinge, Segunda Edición. México 1999.
20. **COLOSIO R. Thomas** y **BERKELEY**, Arthur Eliot. Negociación colectiva. Editorial Limusa. México 1991.
21. **CONCHA MALO**, Miguel. Los derechos políticos como derechos humanos. UNAM. México 1994.
22. **CONTRERAS GUIDO**, Machiavello. Derecho colectivo del trabajo, teorías y análisis de sus normas. Editorial Jurídica de Chile 1989.
23. **COVARRUBIAS DUEÑAS**, José de Jesús. Derecho constitucional electoral. Editorial Porrúa. México 2000.
24. **DÁVALOS**, José, Derecho del trabajo I. Quinta Edición. Editorial Porrúa. México 1994.
25. **DÁVALOS**, José, Tópicos laborales. Tercera Edición. Editorial Porrúa. México 2000.
26. **DE BUEN LOZANO**, Néstor. Sindicatos, democracia y crisis. Segunda Edición. Editorial Porrúa, México 1985.

- 27. DE BUEN LOZANO**, Néstor. Derecho del trabajo. Décima Edición. Editorial Porrúa. México 2001.
- 28. DE LA CUEVA**, Mario de la. El nuevo derecho mexicano del trabajo. Décimo sexta Edición. Tomo I. Editorial Porrúa. México 1999.
- 29. DIETER**, Nohlen. Tratado de derecho electoral comparado de América Latina. Instituto Interamericano de Derechos Humanos. Universidad de Heidelberg. Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación. Instituto Federal Electoral y Fondo de Cultura Económica. México. 1998.
- 30. DIETER**, Nohlen. Sistemas Electorales y partidos políticos. UNAM. Fondo de Cultura Económica. México 1995.
- 31. FERNÁNDEZ BAEZA**, Mario. Tratado de derecho electoral comparado de América Latina. Instituto Interamericano de Derechos humanos. Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación. México. 1998.
- 32. FLORES** Imer B. Entre la gobernabilidad y la representatividad: Hacia un sistema democrático electoral mayoritario y proporcional. UNAM. México 2001.
- 33. FUCITO**, Felipe. Sociología del derecho. El orden jurídico y sus condicionantes sociales. Editorial Universidad. Argentina 1993.
- 34. GALVÁN RIVERA**, Flavio. Derecho procesal electoral mexicano. Editorial Porrúa. México 2002.
- 35. GAUDEMET**, Eugene. Teoría general de las obligaciones. Traducción por Pablo Macedo. Editorial Porrúa. México 1974
- 36. GRAHAM FERNÁNDEZ**, Leonardo. Los sindicatos de México. Séptima Edición. Editorial Atlamiliztli. México 1998.
- 37. GUASTINI**, Ricardo. Estudios de teoría constitucional. UNAM y Ediciones Fontamara. México 2001.
- 38. HERMOSILLO**, Francisco G. La clase obrera en la historia de México. de la dictadura porfirista a los tiempos libertarios. Primera Edición. Instituto de Investigaciones Sociales de la UNAM. Editorial Siglo XXI. México 1980.

39. **IBARRA FLORES**, Román. Valores jurídicos y eficacia en el derecho laboral mexicano. Editorial Porrúa. México 2002.
40. **IGLESIAS**, Severo. Sindicalismo y socialismo en México. Octava Edición. Editorial Grijalbo. México 1990.
41. **LANZ DURET**, Miguel. Derecho constitucional mexicano. Norgis Editores México 1959.
42. **LASTRA LASTRA**, José Manuel. Derecho sindical. Tercera Edición. Editorial Porrúa. México 1999.
43. **LOCKE**, John. Ensayo sobre el gobierno civil. Editorial Porrúa. Traducida por José Carner. México 1997.
44. **LOMBARDO TOLEDANO**, Vicente. Teoría y práctica del movimiento sindical mexicano. Tercera Edición. Editorial Universidad Obrera de México. México 1974.
45. **LÓPEZ APARICIO**, Alfonso. El movimiento obrero en México. Novena Edición. Editorial Jus. México 1988.
46. **MARTINEZ BÁEZ**, Antonio. Obras político constitucionales. UNAM. México 1994.
47. **MEYENBERG**, Yolanda. Retos y perspectivas de la consolidación democrática en México. Instituto Electoral del Distrito Federal. México 2003.
48. **NORIEGA**, Alfonso. Los Derechos sociales, creación de la revolución de 1910. Cuarta Edición. UNAM. México 1988.
49. **OROZCO GÓMEZ**, Javier. Estudios electorales. Editorial Porrúa. México 1999.
50. **ORTIZ RAMÍREZ**, Serafín. Derecho constitucional mexicano. Editorial cultura. México 1961.
51. **PALAVICINI**, Félix F. Fondo para la historia de las ideas revolucionarias en México. Edición Facsimilar. México 1976.
52. **PATIÑO CAMARENA**, Javier. Nuevo derecho electoral mexicano. Quinta Edición. Editorial constitucionalista. México 1999.

53. **PAZOS**, Luis. Ciencia y teoría económica. Editorial Diana. México 2002.
54. **PONCE DE LEÓN ARMENTA**, Luis. Derecho político electoral. Segunda Edición. Editorial Porrúa. México 1998.
55. **PORRAS Y LÓPEZ**, Armando. Derecho mexicano del trabajo individual y colectivo. Editorial Porrúa. México 1975.
56. **QUIÑONES TINOCO**, Carlos Sergio. La equidad en la contienda electoral. UNAM. México 2002.
57. **REMOLINA ROQUEÑI**, Felipe. El artículo 123. Ediciones del V congreso iberoamericano de derecho del trabajo. Editorial Centro de Estudios Ramón Areces, S.A. México 1991.
58. **REYNA**, José Luis y **MIQUET**, Marcelo. Introducción a la historia de las organizaciones obreras en México: 1912-1916. Colegio de México. México 1976.
59. **RUPRECHT**, Alfredo J. Derecho colectivo del trabajo. UNAM. México 1980.
60. **SANTOS AZUELA**, Héctor. Curso inductivo de derecho sindical y del trabajo. Editorial Porrúa. México 1990.
61. **SANTOS AZUELA**, Héctor. Derecho colectivo del trabajo. Segunda Edición. Editorial Porrúa. México 1987.
62. **SARTORI**, Giovanni. ¿Qué es la democracia? Editorial Nueva Imagen. México 1997.
63. **SERNA ELIZONDO**, Enrique. Instituciones políticas y derecho constitucional, Textos universitarios. México 1979.
64. **SCHMILL ORDOÑEZ**, Ulises. El sistema de la constitución mexicana. Textos Universitarios. México 1971
65. **TENA RAMÍREZ**, Felipe. Derecho constitucional mexicano. Editorial Porrúa. México 1972.
66. **TRUEBA URBINA**, Alberto. Nuevo derecho del trabajo. Tercera Edición. Editorial Porrúa. México 1969.

67. ZAMORA Y VALENCIA, Miguel Ángel. Contratos civiles. Tercera Edición. Editorial Porrúa. S.A. México 1989.

68. ZORRILLA MARTÍNEZ, Pedro. Derecho electoral mexicano. Facultad de Derecho de la UNAM. México 1982.

LEGISLACIÓN

1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Editorial ISEF. México 2006.

2.- Ley Federal del Trabajo. Greca editores. México 2006.

3.- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado 1960.

4.- Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México 2003.

DICCIONARIOS

1.- **ACADEMIA DE LA LENGUA**. Diccionario de la lengua española. Vigésima segunda Edición. Espasa-Calpe. España 1992.

2.- **BOBBIO**, Norberto. Diccionario de política. Décima Edición. Tomo I-Z. Editorial Siglo XXI. México 1997.

3.- **COLOMA**, José María. Léxico de política. Editorial Laia. España 1975.

4.- **DE PINA, DE PINA VARA**, Rafael. Diccionario de derecho. Vigésima novena Edición. Porrúa. México 2000.

5.- **DOSAMANTES TERÁN**, Jesús Alberto. Diccionario de derecho electoral. Porrúa. México 2000.

6.- **INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS DE LA UNAM**. Diccionario jurídico mexicano. Sexta Edición. Tomo D-H. Editorial Porrúa y UNAM. México 1996.

7.- **INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS DE LA UNAM**. Nuevo diccionario jurídico mexicano. Tomo I-O. Editorial Porrúa y UNAM. México 2001.

8.- **INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS DE LA UNAM**. Diccionario jurídico mexicano. Novena Edición. Tomo P-Z. Editorial Porrúa. México 1996.