



UNIVERSIDAD VILLA RICA

ESTUDIOS INCORPORADOS A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

“ANÁLISIS DEL SINDICALISMO EN MÉXICO”

TESIS

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADA EN DERECHO

PRESENTA:

INDIRA DE JESÚS ROSALES SAN ROMÁN

Director de Tesis:

Revisor de Tesis

LIC: ADELA REBOLLEDO LIBREROS

LIC. EDNA DEL CARMEN MARQUEZ HERNÁNDEZ

BOCA DEL RÍO, VER.

2010



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	1
--------------------	---

CAPÍTULO I

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 Planteamiento del problema	3
1.2 Justificación del problema.....	3
1.3 Delimitación de objetivos	4
1.3.1 Objetivo general.....	4
1.3.2 Objetivos específicos	4
1.4 Formulación de la hipótesis	4
1.5 Determinación de variables	4
1.5.1. Variable independiente	4
1.5.2 Variable dependiente	4
1.6 Diseño de la prueba.....	5
1.6.1 Investigación documental	5
1.7 Técnicas empleadas	5
1.7.1 Fichas bibliográficas	5
1.7.2 Fichas de trabajo	5

CAPÍTULO II

ANTECEDENTES HISTÓRICOS

2.1 Las luchas sociales.....	6
2.2 Grecia	7
2.3 Roma	9
2.3.1 La composición social en el Imperio Romano.....	11
2.3.1 La rebelión de esclavos	13
2.4 La edad media y las luchas sociales.....	16
2.4.1 Retorno al cristianismo primitivo	19
2.4.2 La Revolución de los municipios.....	22
2.5 Los gremios y el monopolio del trabajo.....	26
2.5.1 Decadencia de los gremios.....	28
2.6 El moderno derecho social	31

CAPÍTULO III

EVOLUCIÓN DEL MOVIMIENTO SINDICAL EN MÉXICO

3.1 La época precolombina.....	33
3.2 Los gremios en el México virreinal.....	36
3.3 Las organizaciones obreras modernas en México.....	38
3.4 El artículo 123 constitucional	40
3.4.1 Antecedentes.....	40

CAPÍTULO IV

EL SINDICATO

4.1 La libertad sindical	46
4.1.1 Cancelación del registro	49

4.1.2 Derecho de sindicación y libertad sindical	50
4.2 La independencia de los sindicatos	53
4.3 Organización sindical	57
4.4 Constitución, registro, cancelación y disolución del sindicato.....	60
4.4.1 Requisitos para su constitución y registro.....	60
4.4.2 Cancelación del registro del sindicato.....	64
4.4.3 Finalidad del sindicato	65
4.4.6 Disolución de los sindicatos	73
4.5 Estructura y funcionamiento de los sindicatos	74
4.5.1 El patrimonio sindical	79
4.5.2 Disolución de los sindicatos	83
4.5.3 Federaciones y confederaciones	84

CAPÍTULO V

ANÁLISIS DEL SINDICALISMO CONTEMPORÁNEO EN MÉXICO

CONCLUSIONES.....	95
PROPUESTAS.....	97
BIBLIOGRAFÍA.....	101

INTRODUCCIÓN

El sindicato, en la actualidad, constituye la manifestación jurídica más importante en el campo de las relaciones entre los factores de la producción, es la institución primordial para regular y articular la relación entre el capital y el trabajo.

El sindicato protege, dependiendo de su objeto, al trabajador o al patrón; sin embargo, originalmente fue creado para la defensa del obrero; como un instrumento jurídico de defensa y mejoramiento de sus intereses de clase; presentándose la fuerza numérica humana como un nuevo poder jurídicamente protegido frente a la fuerza del capital.

En este trabajo, realizaremos un recorrido histórico sobre la naturaleza, origen y evolución del sindicalismo en el mundo; así como su introducción a nuestro país y las corrientes ideológicas y económicas que han influido en su desarrollo; observaremos también la tendencia de la legislación mexicana de protección a los derechos de la parte obrera.

En el tercer capítulo estudiaremos los conceptos básicos del sindicato, la libertad sindical y su autonomía, el funcionamiento y estructura del mismo, conforme a lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo y algunos tratados internacionales que influyeron en la creación de dicha ley.

Finalmente, a partir del estudio previo, analizaremos las circunstancias reales del sindicalismo en la actualidad, si efectivamente ha cumplido con la finalidad para la que fue creado, las ventajas y desventajas que en los últimos años ha presentado en nuestro país, y la posibilidad de un nuevo modelo sindical, acorde a las necesidades contemporáneas y actuales de la relación obrero-patronal.

CAPÍTULO I

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

¿El sindicalismo en México ha mejorado la situación laboral de los obreros?

1.2 JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA.

El sindicato es una de las instituciones sociales más importantes y polémicas que han existido, debido a que a pesar de tener fines lícitos, que buscan el balance de las relaciones obrero-patronales; en ocasiones esta finalidad se ha puesto en duda por el actuar de ciertas agrupaciones sindicales, que aparentemente buscan el beneficio de unos cuantos; mientras que las condiciones laborales de los trabajadores se ven cada vez más afectadas.

1.3 DELIMITACIÓN DE OBJETIVOS.

1.3.1 Objetivo general.

Evaluar si el sindicato en México ha cumplido con la finalidad para lo que fue creado.

1.3.2 Objetivos específicos.

1.3.2.1 Estudiar el origen del sindicalismo en el mundo.

1.3.2.2 Investigar el surgimiento de esta institución en nuestro país.

1.3.2.3 Analizar la evolución del sindicato en México.

1.4 FORMULACIÓN DE LA HIPÓTESIS.

A pesar de que la finalidad del sindicalismo es el equilibrio en la relación obrero-patronal, lo cual redundaría en el mejoramiento de la situación laboral para los obreros, no se ha logrado en virtud de la fuerza de los líderes sindicales que solo buscan favorecerse a sí mismos.

1.5 DETERMINACIÓN DE VARIABLES.

1.5.1 Variable independiente.

La necesidad de mejorar la situación laboral de los obreros.

1.5.2 Variable dependiente.

Debido a la fuerza de los líderes sindicales que desvían la finalidad de la institución del sindicalismo, favoreciéndose solo a sí mismos, es que no se ha logrado el mejoramiento de la situación laboral de la clase obrera.

1.6 DISEÑO DE LA PRUEBA.

1.6.1 Investigación documental.

La información que da sustento a esta investigación se extrajo de obras bibliográficas.

1.6.1.1 Bibliotecas públicas visitadas.

- A. Biblioteca de la Universidad Villa Rica, con domicilio en Calzada Urano sin número esquina Progreso, Fraccionamiento Jardines de Mocambo, Boca del Río, Veracruz.
- B. Biblioteca Municipal del Puerto de Veracruz, con domicilio en la Calle Ignacio Zaragoza sin número, entre Francisco Canal y Esteban Morales; Veracruz, Veracruz.
- C. Unidad de Servicios Bibliotecarios y de Información (USBI), ubicada en la Avenida Ruiz Cortinez sin número, esquina Juan Pablo II, del municipio de Boca del Río, Veracruz.

1.7 TÉCNICAS EMPLEADAS.

1.7.1 Fichas bibliográficas.

Que contienen: nombre del autor, título de la obra, número de edición, editorial, lugar, fecha y número de páginas.

1.7.2 Fichas de trabajo.

Que contienen: nombre del autor, título de la obra, número de edición, editorial, lugar, fecha, páginas consultadas y resumen del material utilizado.

CAPÍTULO II

ANTECEDENTES HISTÓRICOS

2.1 LAS LUCHAS SOCIALES.

El sindicato, en la época actual, constituye la manifestación jurídica más importante en el campo de las relaciones entre los factores de la producción, de las relaciones de trabajo y en el panorama obrero- patronal; su nacimiento es el resultado de una serie de movimientos y agrupaciones de lucha social, donde el proletariado se perfiló como una fuerza dominante.

En el acontecer histórico, la antigua estructura de clases sociales, basada en la jerarquía de castas, originadas por el nacimiento vinculado a las familias patricias, por el caudillaje guerrero, o el favor real, que entrañaban un género de esclavitud o de dominio personal, fue sustituida por la moderna estructura de clases económicas, donde, si bien es cierto, desaparecía el concepto del vasallaje humano directo, se propiciaba y se permitía el vasallaje económico, que hacía ilusoria la libertad política y personal adquirida. Igualmente, se manifiesta, el esfuerzo humano de buscar eliminar desigualdades y barreras injustas, pese a los

diferentes móviles y objetivo según el carácter de la época, subsiste la corriente común de una misma lucha: la insumisión contra el privilegio.

Es por ello, que resulta interesante recorrer el pasado de esos movimientos sociales, que contribuyen a la comprensión y realce de la importancia del sindicalismo en la actualidad.

2.2 GRECIA.

En la antigua Grecia, se encontraba un muestrario de todos los problemas de la cultura actual, donde predominó una concepción aristocrática de la vida, por no existir una conciencia de simpatía para los humildes, ni principios de la religión cristiana, se carecía del espíritu de fraternidad y de identificación de unos hombres con otros, lo que ocasionó la caída de su imperio años más tarde.

Atenas, en su época de máximo esplendor, era una ciudad de cien mil habitantes libres y ciento cincuenta mil esclavos. Jamás, según dice Alfred Weber en su *Historia de la Cultura*, “hubo una sociedad tan extraordinariamente adelantada en el orden de los valores intelectuales y artísticos, y que descansase tanto en la esclavitud del hombre, en una esclavitud cruel, porque consideraba a los esclavos como cosas, que implicaba un desconocimiento absoluto de su condición humana.”¹ La sociedad griega, estaba jerarquizada, en primer lugar, con los atenienses, los ciudadanos de la polis, la ciudad, de la que ellos fueron los creadores, el Estado-Ciudad.

Los ciudadanos de las polis eran los que tenían libertades políticas. Los demás eran los metecos, los extranjeros a quienes nunca se les consideró igual

¹ Weber Alfred, citado por Recaséns Siches, Luis, *Historia de la cultura La Grecia pagana*, 3ª edición, México, Fondo de Cultura Económica, 1945, p. 118.

en derechos a los primeros, los periecos eran los campesinos, los que labraban la tierra y que por deudas podían caer en la esclavitud, y por último, los esclavos propiamente dichos, producto de las guerras, aun de guerras intestinas entre los estados griegos.

El concepto de la libertad política, en la época culminante de la cultura griega tuvo su expresión máxima en el famoso discurso de Pericles en el siglo V a.C., donde el gran general y estadista de la Grecia clásica, al señalar la altura inigualable de la democracia ateniense, se refería a una democracia selectiva que no significaba una democracia igualitaria. Estaban al margen de esa democracia la gran masa de esclavos en que se apoyaba la economía de Grecia, los esclavos y los propios campesinos que no podían sobrevivir por las deudas que pesaban sobre ellos y que caían en la esclavitud. De ahí que ese tipo de vida de los atenienses, que asociaban su poderío a estados satélites, fue rechazado por los medos cuando Atenas les propuso una alianza militar y contestaron irónicamente: que comprendían el deseo de los atenienses de hacerlos sus esclavos, pero que también debían comprender, su deseo de evitar la esclavitud. Aquella enorme disociación fue la causa del derrumbe del imperio griego, porque no fueron capaces de crear un ideal colectivo. La nación, según la define Renán, es un plebiscito cotidiano, una voluntad común reiterada, y el Estado-Ciudad ateniense se hundió por su incapacidad de ofrecer un ideal comunitario a sus pobladores.

La explotación de que eran víctimas estos campesinos y colonos, originó frecuentes movimientos de protesta, pugnando por lograr la incorporación a la polis, debido a que la obtención de derechos políticos implicaba también una posibilidad de defensa contra los gravámenes políticos y sociales que les oprimían, En esta lucha, intervinieron algunos legisladores que trataban de establecer normas conciliatorias. Finalmente, se resolvió el conflicto con la inserción a la polis de las clases inferiores.

En el año 508 a.C. se llegó a la Constitución de Clístenes, que establecía la división del Estado en linajes *Filoy*, formados por los miembros pertenecientes a las familias patricias, las cuales encarnaban el grupo rector en la vida pública; y por debajo, los pueblos *Demoi*, que eran los submiembros, las tribus de filiación indeterminada, cuyo conglomerado anónimo –antecedente de la plebe romana, del plebeyo medieval- no alcanzaba el honor ni el rango de figurar entre los linajes distinguidos, de pertenecer a las castas superiores.

Sin embargo, esos pueblos o tribus, al actuar unidos, rompieron la dominación de los patricios, y obtuvieron pleno derecho a participar en el ágora ateniense, esto es, en las asambleas ciudadanas. Entonces alcanzó su culminación clásica la democracia ateniense, alabada elocuentemente por Pericles. Pero esa democracia era por completo ajena al concepto universalista de nuestra época. Era una democracia de *selección ciudadana*, circunscrita al pueblo ateniense; que se convirtió en todo un pueblo de señores y se erigió Atenas en el centro del imperio griego, basado en la dominación de los demás pueblos sometidos a su férula.

Ese carácter cerrado de la democracia ateniense, su incapacidad para extender las libertades fuera del recinto de la orgullosa ciudad, ocasionó la quiebra del imperio, ya que no pudo mantener la unidad por la carencia de ideales comunes.

2.3 ROMA.

El imperio Romano tuvo distintas características en su evolución histórica desde la caída de la monarquía, donde el último rey, Tarquino el Soberbio, fue expulsado en el año 509, a.C. Posteriormente, vino la época de la República, la gran legislación de las Doce Tablas (año 450 a.C.), y en el último siglo anterior a la

era cristiana, la República había dominado toda Italia y todo el Mediterráneo, el *Mare Nostrum*, y el Norte de África, con la caída de Cartago.

Encontrándose el poderío de Roma en toda su plenitud surgieron las pugnas, las rivalidades de las fuerzas sociales dentro de lo que ya era el imperio romano, y había una línea divisoria entre el conservadurismo del Senado y el sentido revolucionario de los sectores opuestos. Allí se dibujaron dos grandes corrientes donde aparecen las insignes figuras, los ilustres nombres romanos: Julio César, los hermanos Graco, Cicerón, Marco Antonio y Pompeyo.

Hubo una pugna entre los patricios y los plebeyos que provocó el surgimiento de la institución del tribunado. Los tribunos del pueblo, quienes inicialmente no podían enfrentarse al poder de los senadores, pasaron a convertirse en el verdadero poder soberano. Tiberio Graco, el primero de ellos, siendo tribuno del pueblo, se planteó el problema de si la soberanía residía en el Senado o en el pueblo, y esto le costó la vida. Pasados diez años, Cayo Graco, continuador de su hermano en la reforma social, fue de los primeros hombres en la historia que estableció una ley de reparto agrario, pues la tierra estaba muy mal distribuida; fundó comunidades agrícolas para pobres en tierras públicas, acaparadas ilegalmente por los patricios, y además repartió a precios baratos granos entre el pueblo. Lo aclamaban, lo idolatraban, más perdió la vida por la misma causa que su hermano. Los hermanos Graco son los grandes precursores de la revolución social.

Cien años después, Julio César sería también asesinado por instigación del Senado. Fue un revolucionario, en otro sentido. Comprendió que el conservadurismo rígido y estratificado del Senado era incapaz de organizar y gobernar la vasta estructura del imperio romano, pues éste se había extendido por todo el mundo y las provincias estaban desconectadas de Roma.

2.3.1 La composición social en el Imperio Romano.

El último siglo de la época de la República, desde el año 133 a.C., según señala Barrow en su obra *Los Romanos*, “constituye el periodo más agitado de la antigüedad romana, cuando, después de conquistar la supremacía en toda Italia y en el Mediterráneo, en plena pujanza de sus energías conquistadoras y colonizadoras, surge el choque de ambiciones y rivalidades internas.”²

En la lucha de facciones se perfilaron, mezcladas con la disputa por el poder, las pugnas entre el conservadurismo apegado a las ideas tradicionales y las concepciones revolucionarias que rompen con los viejos moldes; ora en el nuevo orden social propugnando la participación de los plebeyos en el Senado y la redistribución de tierras, como la acaudillada por los hermanos Graco, bien a través de una administración más amplia y dinámica, que vinculara activamente a las provincias y dispusiera de funcionarios de nueva hornada, enérgicos y adiestrados en el mando militar y en la diplomacia, en oposición a la estrecha y rígida aristocracia del Senado. Fue aquella época romana de expansión y de fiebre interna, la que caracterizó la crisis de la antigua comunidad de labriegos de la ciudad de las siete colinas, convertida en un Estado que señoreaba el mundo, y que afrontaba los ingentes problemas de carácter político, financiero y social, para organizar el vasto territorio dominado, empresa en la que fracasó a la postre por causas análogas a las que originaron el derrumbamiento del imperio griego, a pesar de estar Roma mejor dotada para esa misión universal.

No obstante que el genio político de Roma superó a la Grecia clásica en su mayor flexibilidad para insertar en la comunidad romana a las provincias subyugadas, incorporándolas gradualmente y, a despecho de su genio fundacional que difundía por doquier el Derecho y aún el estilo de vida romanos, fue incapaz

² R.H., Barrow, *Los romanos*, trad. de Margarita Villegas de Robles, México, Fondo de Cultura Económica, 1950, p. 50.

de sostener aquella gigantesca estructura mediante la implantación de ideales colectivos, ya inspirados en derroteros de justicia social, como en los intentos revolucionarios de los hermanos Graco, ya en la visión supranacional de Julio César, de alcance también revolucionario aunque en otro sentido. Éste concebía la dirección ecuménica del mundo, unificando por la conquista de sus legionarios al Occidente con el Oriente, bajo la égida de una romanización indiscriminatoria, donde estuvieran avocados a los mandos jerárquicos, y a las funciones del gobierno los ciudadanos más aptos de cualquier región del imperio, lo cual representaba una transformación de la tradicional aristocracia romana, bajo el cesarismo innovador que, para enfrentarse con los privilegios del Senado, necesitó del empleo de procedimientos dictatoriales y lesionar por ello las viejas libertades romanas. Es significativo el hecho de que Julio César fue asesinado a las puertas del Senado en el año 44 a.C., del mismo modo que Cayo Graco había sido abatido noventa años antes, también por instigaciones del Senado. Ambos movimientos se estrellaron ante las oligarquías tradicionales que pretendían identificar el rígido concepto de la virtud romana a la manera de Catón y de Cicerón, con los intereses de clase de las familias patricias.

Es muy ilustrativo transcribir, el siguiente pasaje del libro *Las clases sociales*, de Mauricio Halbwachs:

“Recordemos, por ejemplo, como Cicerón, en el Pro Sestio, define a los optimates diciendo, sin ninguna intención peyorativa, que son “los de mente sana”, que están inscritos, los primeros, en la lista del consejo público (príncipes consilii publici); los senadores, que van enseguida; los ciudadanos de las órdenes más elevadas, a quienes está abierto el acceso al Senado; los caballeros, los publicanos, los tribunos del tesoro, los ciudadanos de los municipios y del campo (municipales rusticique Romani). En suma, aquéllos que teniendo el alma sana, se encuentran en una situación material sin dificultades, y se adaptan ciegamente, en la administración de los negocios públicos, a los puntos de vista, a los

intereses, a los deseos de la gente honrada. He aquí una de las fuentes de lo que puede llamarse el rango personal en la política. Pero existe – agrega – otra no sólo menos pura, sino sucia y contaminada a juicio del orador latino. Es el grupo de los que se encuentran (por su condición) lejos del poder y que quisieran hacerse con el gobierno, los que, concientes de sus vicios y de sus crímenes, están ávidos de transformaciones o de revoluciones políticas; los que, porque en cierto modo han nacido con alma de revolucionarios se alimentan de discordias y disensiones civiles, o los que, por lo embrollado de sus negocios, prefieran morir en un incendio general que en uno que sólo atañe a ellos.”³

Lo cual motiva este agudo comentario de Halbwachs:

“Díptico tendencioso, Cicerón exalta a sus amigos. Calumnia a sus enemigos, presta un sentido moral a los que, ante todo, es una distinción de clases.”⁴

La composición social de la ciudad en el Imperio Romano, se basaba en una gran línea divisoria entre los ciudadanos distinguidos, los honestiores, quienes desempeñaban los altos puestos de la administración y los humilliores, quienes comprendían las clases bajas y al recluta del ejército, la leva. La pugna tradicional entre estos dos sectores de la población, escenificaba ya en aquella época la eterna lucha entre pobres y ricos, bajo el signo de la oposición de los plebeyos contra los patricios.

2.3.2 La rebelión de esclavos.

Barrow señala en su obra *Los Romanos*, que la historia de los dos primeros siglos de la República es la de los conflictos y las maniobras en torno al poder, a la

³ Halbwachs, *Las clases sociales*, 5ª reimpresión, trad. de Max Aub, México, Fondo de Cultura Económica, 1950, p. 22.

⁴ Idem.

que se le da el nombre, no muy exacto en su opinión, de lucha de clases. Y es porque el objetivo de aquella lucha, más que de tipo social, era alcanzar una mayor participación en el régimen político, de parte de los plebeyos, a fin de disponer de medios de defensa contra el poder ilimitado de los cónsules. A tal extremo llegó la tiranía consular, en manos de patricios, que los plebeyos amenazaron con retirarse de la ciudad de Roma y fundar otra ciudad rival. Entonces arrancaron bajo esa amenaza la famosa concesión histórica, cuyo significado tiene resonancias actuales, de los llamados *tribunos del pueblo*, que inicialmente actuaron como representantes o portavoces de las quejas de los plebeyos y como una institución admitida de hecho y sin estar consagrada en la Constitución. Más tarde, éstos lograron que los *plebiscitos*, esto es, las resoluciones de sus asambleas, tuvieran una importancia considerable en la vida del Estado, e incluso el poder de los tribunos llegó a jugar un papel decisivo para la estabilidad de los emperadores.

Quizás el primer movimiento típico de reivindicación social en la historia sea el representado por los hermanos Tiberio y Cayo Graco, ambos tribunos de la plebe, elegidos respectivamente en los años 133 y 123 a.C., y en forma más acusada el segundo, quien hizo promulgar una Ley Agraria, creó nuevas colonias para proporcionar tierras a los ciudadanos indigentes y obtuvo el derecho al sufragio para los plebeyos de Italia. En opinión del tratadista de Derecho Laboral, Alberto Trueba Urbina, fueron los hermanos Graco los precursores del moderno Derecho Social. Pero hay que hacer notar que aquel movimiento carecía del significado de las luchas sociales modernas, impulsadas por la conciencia de clase, y de la propia fuerza de los trabajadores agrupados. En aquel entonces tenía un carácter paternalista, pues los hermanos Graco pertenecían a la nobleza romana, eran de familia patricia, emparentada por la línea materna con los célebres Escipiones, de tal manera que la fuerza de aquel movimiento no residía en la consistencia de los grupos plebeyos, sino en el prestigio político de aquellos

caudillos; y así quedaron frustradas sus reformas revolucionarias con el asesinato de estos tribunos.

De la escuela de gladiadores de Capua lograron huir cerca de 80 que saquearon las fastuosas villas campestres de los patricios y escogieron como jefe a un esclavo griego de Tracia llamado Espartaco, de fuerza hercúlea y gran inteligencia, con cualidades innatas de caudillo. Lanzó un llamamiento a todos los esclavos de Italia y organizó a 60 mil, enseñándoles a fabricarse las armas y formó con ellos un ejército indómito que derrotó a los generales que el Senado envió para contenerlo. Fueron engrosando sus filas miles de esclavos fugitivos, y los aristócratas romanos veían aterrados que se abalanzaba un alud de insurrectos.

Entonces se alistaron voluntariamente bajo las banderas de Casio, victorioso general a la par de Pompeyo, lo más granado de la juventud linajuda con sus adiestradas cohortes. Espartaco se dio cuenta de que se enfrentaba al poderío del Imperio y se retiró hacia el sur, en espera de llegar hasta Sicilia, y desde allí embarcar hacia África; pero le salió al paso Pompeyo, que llegaba de España con sus legiones, y Espartaco se lanzó temerariamente contra los centuriones, cayendo acribillado.

El nombre de Espartaco aparece nimbado de fulgor histórico, como jefe de la legendaria rebelión de esclavos que, iniciada con un grupo de 78 compañeros de infortunio, haciéndose fuertes en las alturas del Vesubio, llegó a constituir un aguerrido ejército al sumársele los esclavos y fugitivos de toda laya, y puso en jaque a las imponentes legiones romanas, hasta que cayó vencido en el año 71 a.C.

Aquella figura legendaria, el primer caudillo de un ejército de miserables que intentó conquistar el Estado, pudo haber encarnado una revolución social sin

precedentes en la historia, mediante una suplantación total en el poder político y económico de los poseedores por los desposeídos, pues tuvo el dominio de Roma al alcance de la mano. Más, para hacer esa revolución se requería una nueva concepción social que no era imaginable siquiera para sus huéspedes. Aquellos desesperados no se proponían la conquista del Estado para imponer un nuevo orden social, sino tomar revancha de las iniquidades sufridas, lanzándose al libertinaje desenfrenado.

La rebelión espartaquista, pese a su esplendor heroico, representa un aleccionador contraste entre la revolución social y la mera subversión social; y acusa la imposibilidad de sustituir un orden social por la fuerza destructora del desorden.

2.4 LA EDAD MEDIA Y LAS LUCHAS SOCIALES.

La Edad Media es una época subyugante, pues aunque está envuelta en el oscurantismo es muy rica, muy germinal de nuevas corrientes que surgen en su seno, que estaban en ebullición. Como es sabido, la Edad Media es el resultado de la caída del Imperio Romano, que ocasionó el eclipse de la civilización occidental.

Es una época sombría porque irrumpen los bárbaros, que no añaden nada al mundo de la cultura. Invaden los pueblos de Occidente por su vitalidad, habían penetrado en el Imperio Romano convirtiéndose en el soporte pretoriano de un cesarismo decadente y llenaron el vacío de poder derivado de la desintegración de aquel imperio por la falta de una comunidad ideológica y de intereses que lo mantuvieran unido.

El Imperio Romano sucumbió, entre otras causas, por falta de tierras para los campesinos agobiados por las cargas tributarias. No había una distribución

adecuada de la riqueza; existía mucho parasitismo en la población urbana, y había perdido la fuerza expansiva que mantuvo en la gran época. Además, irrumpió el cristianismo como una nueva corriente espiritual profundamente revolucionaria, que implantó el principio de la igualdad entre los hombres y la dignificación de la mujer.

Roma era un pueblo conquistador y civilizador, pero sentía desprecio por el trabajo manual; no lo entendían, para ellos, el trabajo era una actividad propia de los esclavos. Con las continuas guerras estaban abandonados los campos, haciéndose improductivos. Los plebeyos no tenían incentivos, ya que estaban exhaustos por los impuestos; lo que producían las tierras no les estimulaba. Los hermanos Graco habían intentado radicales reformas con un alcance social y económico: repartir las tierras para crear propietarios entre los campesinos, darles el sentido de la propiedad y de la responsabilidad en el cultivo, y además distribuir los granos a bajo precio entre la mal alimentada población de Roma. Por ello fueron asesinados.

Ese enorme distanciamiento entre la población productiva y la población aristocrática, la población que mandaba y la que trabajaba, fue lo que provocó al cabo la caída del Imperio.

Los esclavos llegaron a significar un poder enorme en la vida económica, ya que a los romanos no les agradaba el cultivo de la tierra ni atender los negocios, y los fueron entregando a los plebeyos y esclavos. Así surgió la paradoja de que, humanizándose el régimen jurídico de los esclavos se estableció la institución de los libertos, la manumisión romana que les permitía la emancipación. Los libertos llegaron a tener tierras, propiedades, hasta barcos y esclavos a su servicio y constituyeron una extraordinaria fuerza dentro de la estructura del Imperio Romano. No tenían ya esclavos suficientes para el trabajo, y los bárbaros eran gente que tenía instinto de señores, no se avenían a ser esclavos.

A su vez, advienen los grandes principios del cristianismo, que van en contra de la división de castas. Otro gran principio habría de desarrollarse con el tiempo, el de realzar el valor del trabajo como reflejo de la figura de Jesús, que es hijo de un carpintero.

Ese enorme recorrido histórico conduce a considerar en la actualidad que el trabajo es el distintivo de la personalidad y de la dignidad; el principal mérito que enaltece al hombre. En la Encíclica de Juan Pablo II *Laborem Excusem* expresa que el trabajo es la fuente de la dignidad humana. El maestro Mario de la Cueva sostuvo, que en la relación entre el trabajo y el capital, el trabajo es el que debe ocupar la primacía.

La Edad Media es una época de oscurantismo donde la cultura se refugió en los monasterios. Hay varios siglos de penumbra en el quehacer cultural, la tradición romana se cobija y perdura en los recintos religiosos. La Iglesia inicialmente tuvo que apoyarse, porque era débil, en la realeza para hacer frente a los nobles turbulentos. Cuando fue adquiriendo poder se convirtió en rectora de aquellos reinos, y finalmente se erigió en la fuerza directora manteniendo una estructura cerrada de la sociedad organizada en estamentos: el clero, la nobleza y el Estado lleno en un orden jerárquico, donde los trabajadores y campesinos, el pueblo bajo, constituían la sustentación de esa sociedad. Esa era la trilogía de una sociedad estratificada.

Johan Huizinga describe agudamente esa sociedad al decir:

“Lo que para el pensamiento medieval da unidad al concepto de Estado o de orden en todos los casos, es la creencia de que cada uno de estos grupos representa una institución divina, es un órgano en la arquitectura del universo, tal esencial y tan jerárquicamente respetable como los Tronos y las Dominaciones

celestiales de la jerarquía angélica... la imagen medieval de la sociedad es estática, no dinámica.”⁵

Entonces sucedió que, siendo la Iglesia el poder político y religioso dominante, del seno de la propia Iglesia surgían tendencias renovadoras que constituían la levadura de los movimientos sociales en rebeldía. San Agustín decía que los pobres eran templos de Cristo; templos vivientes de Dios, exaltaba el valor humano, la dignidad humana.

Surge el movimiento de los dominicos y los franciscanos. Los dominicos eran los intelectuales de la Iglesia y los franciscanos preconizaban una vuelta a los Evangelios. Éstos decían que las Sagradas Escrituras eran suficientes para gobernar a la Iglesia y predicaban el ideal de la pobreza. San Francisco ha sido el orador más grande que ha dado la humanidad y la fuerza sola de su palabra arrastraba a las multitudes; su ideal era fundir en una prédica de amor y de comunión a todas las clases sociales, pero de allí se desprendía un fermento de rebeldía precisamente contra los opresores de los humildes. Hay un notable precedente en los franciscanos, cuando se unían a los campesinos y labraban la tierra, con ellos se unían a los mercaderes, a los artesanos y participaban en sus trabajos. Fueron quizás los precursores del movimiento de los sacerdotes obreros que hubo en Francia: compartían con los trabajadores los distintos aspectos de sus labores y convivían con ellos.

2.4.1 Retorno al cristianismo primitivo.

En la Edad Media, dentro de la Iglesia, en protesta contra la estratificación social, surgió un movimiento de retorno al cristianismo primitivo y de exaltación de la pobreza. A su vez, hubo tendencias heréticas de radicalismo social que la

⁵ Huizinga, Johan, *El otoño de la Edad Media*, 9ª reimpresión, trad. de José Gaos, Madrid, Alianza Editorial, S.A., 1990, p.83.

Iglesia condenaba porque ella preconizaba una sociedad estática, de conformismo con las jerarquías, y todo lo que atacaba esa desigualdad y esa opresión, pugnaba con el orden establecido.

Jean Hus (1369-1415) heresiarca de Bohemia, quien había sido eclesiástico y confesor de la reina de Baviera, se adscribió con vehemencia a la doctrina que negaba la autoridad del Papa y atacaba los vicios del clero de aquella época. Fue declarado hereje y quemado vivo en Constanza, lo que desató un movimiento religioso y social por sus partidarios, en la guerra de los husitas, quienes dominaron en todo el país de los checos hasta ser derrotados en 1434.

La secta de los anabaptistas, que significaba rebautizadores, seguidores de Thomas Münzer, en 1521, sostuvo que no se debía bautizar a los niños antes de tener uso de razón, y en el caso de hacerlo, se les debía rebautizar al llegar a la adolescencia. Abogaba por destruir el orden existente para sustituirlo por otro que acabase con las desigualdades y con la propiedad privada. Estas prédicas prendieron en la revolución de los campesinos de Alemania en 1525. Después de haber sido declarado hereje y condenado a muerte, sus ideas tuvieron fervientes continuadores en el movimiento de los anabaptistas de Alemania en 1535.

Fue condenada la herejía de los husitas y de los anabaptistas, de todos aquéllos que predicaban la subversión contra el orden social sacralizado. Un famoso predicador inglés, John Ball, anticipaba ya una protesta radical: “si todos somos hijos de Adán y Eva –decía- ¿con qué derecho hay unas castas sociales que detentan el poder económico a las cuales nosotros servimos, que nosotros mantenemos con nuestro trabajo, y no solamente nos desposeen del fruto del trabajo, sino que nos ordenan lo que tenemos que hacer?”. Había ya un claro concepto del valor que tenía el trabajo como sustento realmente productivo del orden social y de reacción contra la injusticia.

Se manifiesta por otra parte la inclinación prepotente del patriciado pugnando por evitar que afloraran esos estratos sociales oprimidos. El patriciado está en el pináculo de la estructura social medieval. Están después los maestros que imponen el dominio sobre los gremios, el monopolio sobre la producción que sujeta a los oficiales o compañeros y a los aprendices.

En el seno de las corporaciones gremiales surge precisamente el arranque embrionario de la lucha de clases porque en ellas los maestros fijaban salarios, transmitían hereditariamente los oficios y estaban enclaustrados dentro de esa estructura cerrada los oficiales y los aprendices, sin poder mejorar sus condiciones de vida. Allí ya existía un conato de lucha de clases, en cuanto que los maestros imponían condiciones de trabajo, establecían listas negras para aquéllos que no se plegaban a ser explotados, les cerraban los campesinos para que encontraran trabajo en otros lugares, y se produjo una corriente parecida a una internacional obrera entre los propios compañeros que se auxiliaban al cambiar de residencia en busca de trabajo.

Se advierte pues, una constante a través de la historia de la humanidad donde hay siempre una dialéctica entre un poder dominante y un sector oprimido. Lenin señala en *El Estado y la Revolución*, que el Estado no es sino el instrumento de dominio de la clase explotadora sobre una clase explotada, y estima que no debemos sorprendernos cuando se habla de la dictadura del proletariado, porque en todas las épocas ha habido una clase dominante. Así en la Grecia clásica dominaba la aristocracia de Atenas sobre el demos, el pueblo bajo. En la antigua Roma los patricios constituían la clase dominante sobre los plebeyos. En la Edad Media la clase dominante eran los nobles sobre los siervos. En la época de la Ilustración, la monarquía sobre la burguesía, el *tercer estado*. A partir de la Revolución Francesa la burguesía es la clase dominante, y el Estado, según la concepción de Marx y de Lenin, es el instrumento de la burguesía para explotar a la clase trabajadora. Por ello, anunciaban que el Estado iba a desaparecer

después de la etapa de transición de la dictadura del proletariado, porque en todas las épocas ha habido una clase dominante, ya que el proletariado por ser la gran mayoría, tenía una plataforma democrática superior que la minoría de los explotadores; por lo que después de esta fase transitoria se llegaría a una etapa donde desaparecerían las clases y desaparecería la necesidad del Estado. La gran quiebra de este esquema residió en que lo contradijeron los hechos, pues como señaló Trotsky, la dictadura del proletariado se convirtió en la dictadura sobre el proletariado.

Al respecto, Harold J. Laski el gran teórico del laborismo inglés, en su obra *Reflexiones sobre la revolución de nuestro tiempo*, descarta explícitamente la validez del marxismo para explicar fenómenos tan agudos de nuestra época, como el advenimiento del régimen hitleriano. Partiendo de la crisis del liberalismo económico, comunismo y fascismo, para preconizar una democracia planificada que constituya una garantía para la libertad y la iniciativa privada enmarcadas en la seguridad social.

Ahora bien, en el contexto medieval, la lucha obrera contra el patriciado no estaba motivada solamente por obtener libertades políticas, por tener acceso al gobierno del cual estaban alejados, sino también por una motivación de carácter social en donde las condiciones de trabajo reglamentadas omnímodamente por los patricios y por los maestros pudiesen estar determinadas conjuntamente con los compañeros, logrando una jornada humana y un salario justo.

2.4.2 La Revolución de los municipios.

La Edad Media es la época en que los gremios, antecedente remoto de los sindicatos, adquieren una configuración definida, llegan a una estructura completa, tal como seguirían operando en el futuro hasta que en la Revolución Francesa fueron disueltos.

Las primeras corporaciones surgidas en la Edad Media tienen como antecedente las asociaciones griegas, las hetairas y, especialmente, los colegios romanos, pues con el genio organizador de Roma adquirieron una reglamentación muy detallada; los constituían hombres libres de las ciudades, así como siervos diversos. Había colegios de varios tipos y sus reglamentos preveían las funciones de los órganos directivos, el pago de cuotas de los asociados, etcétera. Sin embargo, no hay una vinculación, una continuidad entre los colegios romanos y las corporaciones que existían en la Edad Media, porque desde el siglo V en que se derrumbó el Imperio Romano hasta principios del siglo XII en que comienzan a integrarse las corporaciones hay un lapso que los desvincula, es un lapso convulso de invasiones, guerras, falta de industrias, de actividades productivas y de libertad; en ese ambiente, en esa época oscura, en toda esa larga noche de la Edad Media no podían surgir las corporaciones de oficios.

El municipio, en la época romana, fue concebido como una ciudad libre que se regía por sus propias leyes, fue la avanzada de una acción revolucionaria frente al feudalismo.

Aún en el siglo XII los antiguos esclavos convertidos en siervos de la gleba, los pequeños núcleos de población en las ciudades y la economía rural rudimentaria, no propiciaban tampoco corporaciones muy consistentes. Entonces a la corporación y al gremio les unificaban las aspiraciones de libertad, fruto de la revolución comunal, la revolución de los municipios, que se da en las ciudades de Francia, España e Italia. Comienzan los mercaderes, gente de tipo más avanzado, a formar asociaciones corporativas y luego siguen su ejemplo los artesanos; los mercaderes son los que van a la cabeza, los que inician el movimiento corporativo. Todo esto va unido al despertar de la vida municipal; los mercaderes sobre todo pugnaban por recabar una serie de derechos, una mayor autonomía en su forma de trabajo, mayor libertad también, un mayor desprendimiento del feudalismo; esa

ansia de libertad unió tanto a los mercaderes como a los artesanos en el despertar de la Edad Media, para confluír en las organizaciones corporativas y gremiales.

Las corporaciones de oficios tenían una inspiración religiosa y de socorros mutuos, unían a los artesanos de un mismo oficio o actividad bajo la advocación del santo patrono que los congregaba, a la vez que establecían lazos de solidaridad y de ayuda recíproca para los casos de enfermedades o de infortunio, constituyendo una expresión típica las cofradías españolas, de las que surgieron las llamadas hermandades, unidas por lazos de sangre y de fraternidad. Esas corporaciones se convierten en gremios cuando, junto a los motivos religiosos, adquieren una finalidad de carácter económico, la de organizar la producción y el trabajo entre los artesanos de un mismo oficio. Esta organización se integra en una estructura jerarquizada con el aprendiz, el oficial o compañero y el maestro.

El sistema corporativo se origina con la integración de los municipios porque no estaba todavía configurada la célula municipal. Había dos estratos fundamentales: los nobles y los siervos. La nobleza tenía la propiedad de todas las actividades, no solamente el dominio feudal, el dominio de la tierra, de los vasallos y siervos que la ocupaban, sus feudatarios, sino que también dominaba el trabajo, el cual estaba enfeudado, el trabajo tenía que estar permitido por la nobleza feudal y de ahí surgió una pugna entre los nobles, los vasallos y los siervos a fin de que estos últimos obtuviesen libertad en su forma de vida y en las condiciones de trabajo.

En los siglos XII y XIII se desarrollan las corporaciones con organizaciones propias, actividades comunes, cohesión, disciplina, escalas gremiales. Dentro de los mismos gremios había jerarquías, unos gremios eran más poderosos que otros. De esta manera se fue diseñando y, dibujando la evolución del movimiento gremial en la Edad Media.

Para algunos investigadores la Iglesia, con sus órdenes monásticas, sus comunidades piadosas, como transmisora y depositaria de la cultura heredada de Roma, fue en la que se inspiraron los laicos para formar esas asociaciones, porque la Iglesia era una gran asociación internacional unida por el credo religioso. Junto a ello la revolución municipal, los restos de los colegios romanos, las Guildas en Alemania y las Hermandades españolas que constituían una fraternidad de sangre, de familia y también de oficios.

Esto fue confluyendo en el nacimiento de las corporaciones gremiales, pero fundamentalmente está la tendencia a organizarse frente a los señores feudales; la defensa de los villanos de las ciudades y de las villas, que tuvo su expresión más alta en la revolución municipal, quienes querían lograr una mayor libertad y autonomía, administrarse de una manera propia. Y se iban organizando estos siervos desprendidos del feudalismo en las unidades territoriales pequeñas, bien fueran ciudades o aldeas. Allí fue donde surgió el embrión de la vida municipal, pero estos municipios fueron creciendo porque constituían el albergue de los ciudadanos libres; se inspiraron por un lado en la Iglesia como gran asociación internacional y por otro en las ciudades como la cuna de la libertad, por lo que el maestro argentino Alfredo Palacios decía que los muros de las ciudades significaban un recinto para la libertad naciente. Estos municipios a la vez promueven y auspician el nacimiento de las organizaciones corporativas y gremiales. Es importante advertir que paralelamente la revolución municipal entraña un despertar de sentimientos de defensa contra los abusos del feudalismo, inicialmente apoyados en la realeza, pues el rey era un noble de mayor jerarquía entre los nobles; tenía un poder precario y se apoyaba a su vez en los municipios para enfrentarse a la nobleza turbulenta y anárquica de la época feudal.

2.5 LOS GREMIOS Y EL MONOPOLIO DEL TRABAJO.

En las luchas sociales de la Edad Media faltaba un elemento esencial para que se pudiesen emparentar aquellos movimientos con el sindicalismo que surge a través de la revolución industrial, faltaba una clara conciencia de clase. Lo que había era un movimiento de subversión instintivo en contra del estado de cosas, alentado por los principios que de la propia doctrina de la Iglesia se desprendían y daban una sustentación religiosa a la lucha contra la explotación social. No tenían por finalidad una revolución social, pero en todos aquellos movimientos heréticos de la Edad Media, que pululaban por doquier, con oradores extraordinarios que congregaban a la muchedumbre al extremo de que tenían que abandonar la ciudad porque provocaban la escasez de víveres, se reflejaba un sentimiento de rebeldía provocado por la explotación y miseria, que paradójicamente se aliviaba con epidemias como la famosa peste negra, que ocasionaba aumentos de salarios por la escasez de mano de obra.

Estos antecedentes de la lucha social nos demuestran que la historia no se produce por generación espontánea, pues en una estructura social tan rígida como en la Edad Media, en aquella época oscurantista, férreamente ordenada en lo político, en lo económico y en lo religioso, surgen movimientos de protesta y de subversión que conducirían más tarde, a través de la Ilustración, a la Revolución Francesa.

El régimen corporativo durante siete siglos constituyó el cauce de vida no solamente profesional, sino de otros órdenes, basado en la corporación como una célula social donde se mezclan factores de tipo profesional, religioso y de vida familiar. Era la célula social más importante de la Edad Media en el mundo del trabajo, que luego pervivió transformada durante algún tiempo ya en la etapa de decadencia durante dos siglos, hasta que desapareció con el Edicto de Turgot, ministro francés de Luis XVI, y después con la Ley Chapellier de los convencionistas de la Revolución Francesa.

La escala gremial en la corporación era una asociación de propietarios llamados maestros, a cuyo servicio en sus talleres estaban los compañeros y oficiales y los aprendices. La visión de esta sociedad corporativa, de estos gremios, estaba proyectada hacia un solo objetivo que era la producción, La producción estaba organizada, regimentada, estructurada, a través del sistema corporativo que rigió en el mundo del trabajo y de la vida social, pues había un monopolio de la producción en torno al mismo.

El aprendiz ocupaba la escala más baja del gremio; entraba niño, de diez a doce años, y quedaba bajo la protección del maestro, quien tenía el derecho no solamente de enseñarle, que era en sí mismo un deber, sino también de regir su vida personal y familiar. Las salidas que tuviera que hacer de la casa tenían que ser autorizadas por el maestro, llegaba incluso a tener una facultad correctiva y se reglamentaba hasta qué grado podía llegar a golpear a los aprendices. Como una reminiscencia romana, esa forma de patria potestad era concedida por los padres legítimos a los maestros; vivían en la casa de éstos, les daban alimentación, vestido, vivienda, eran sus preceptores y ejercían un patronato que regía no solamente en el aspecto profesional, sino también moral. Se hallaba en definitiva bajo la férula de los maestros. Se reglamentaba el tiempo del aprendizaje que en ocasiones llegaba al periodo desmesurado de diez años; la retribución que debía pagarles el maestro; las escalas del aprendizaje, el examen y la forma de ascender de una a otra escala mediante un estipendio que debía darse al maestro; y la superación del aprendizaje mediante el paso hacia el grado inmediatamente superior que era el de *compañero*.

Curiosamente ese régimen del aprendizaje lo tuvimos en México en la Ley Federal del Trabajo de 1931. Debía tener cada empresa un número no menor de tres aprendices a su servicio. El tiempo y las escalas del aprendizaje debían señalarse en el contrato; el tiempo podía consistir en dos años, y dentro de ese periodo se fijaban dos o tres escalas, el paso de una escala a otra implicaba un

examen. La retribución que debía cubrir el patrón era mixta, porque consistía en el salario y a la vez en la enseñanza o instrucción de la profesión.

Esto que se veía bien en teoría fue descartado en la Ley de 1970, a iniciativa del maestro Mario de la Cueva, donde se suprimió el aprendizaje porque en la práctica se retenía en la escala de aprendices a verdaderos trabajadores, asignándoles un salario de aprendiz. El aprendizaje era una institución conveniente cuando se ajustaba a la realidad, pero fue utilizado frecuentemente para explotar mano de obra barata.

2.5.1 Decadencia de los gremios.

En un inicio, las corporaciones surgieron como instituciones de puertas abiertas a la superación mediante la capacidad, en un movimiento dinámico donde los grados se iban escalando. Los aprendices podían incluso pasar directamente a ser maestros.

Más tarde, las obras maestras, cuya realización constituía un requisito ineludible para el examen de los compañeros, las dificultaban los maestros hasta con exigencias de tipo sádico: les imponían una obra maestra que duraba más de un año, pero al terminarla el jurado no la aceptaba y había que repetirla.

En definitiva, era una expresión típica del amo medieval, porque el maestro consideraba el oficio de su taller como una propiedad absoluta. “Tenía la propiedad de las materias primas, la propiedad de los instrumentos o útiles de trabajo, el dominio para vender esos productos y del beneficio de su venta; es decir, les pertenecía también el valor comercial de los mismos. Aquellos abusos motivaron que la corporación, una institución de gran esplendor durante varios siglos, fuese degenerado hasta convertirse en una rémora para el progreso.”⁶

⁶ Cueva, Mario de la, *El Régimen corporativo, Derecho mexicano del trabajo*, México, Porrúa, 1980, t. II , p. 228.

La decadencia del sistema se puede considerar en dos aspectos: uno de orden interno y otro de orden externo. Las causas internas derivaron de los graves abusos que se cometían; disminuía cada vez el número de los maestros, la transmisión implicaba cotos cerrados, los comerciantes también se situaron en lucha contra los productores, hubo una rivalidad entre los propios gremios, había inclusive una proliferación de gremios detentando cada uno privilegios respecto de una rama del proceso industrial, al extremo de que se daban detalles como el que los zapateros de unos gremios podían elaborar el zapato en tres cuartas partes y la otra cuarta parte la acababa otro gremio.

Además surgió una nueva técnica, unos nuevos procedimientos de trabajo imprevistos para el artesano. Hasta el siglo XVIII el trabajo era de tipo manual totalmente, la artesanía era un arte manual, pero a partir de entonces vienen nuevas técnicas, nuevos procedimientos para los que no estaban preparados los artesanos ni los maestros. Todo eso provoca una revolución en el trabajo, en las formas de producción y los artesanos ya no eran aptos para poder incorporarse a esa revolución técnica, lo que provoca una legión de desempleados.

Durante toda la Edad Media y el Renacimiento, tradicionalmente existían tres estados o estamentos: la nobleza, el clero y el estado llano. El cuarto estado surge del desprendimiento de los *compañeros* del gremio, que constituye lo que actualmente es el movimiento obrero. El tercer estado ya no era el estado llano: los artesanos, los ciudadanos de los municipios, sino una nueva clase, la clase proletaria; esto crea nuevos problemas.

Hay un proceso de cambio enorme, la fábrica sustituye al taller, por otra parte los artesanos ya no estaban en condiciones de vender directamente los productos porque el mercado se ensancha; había en Venecia armadores que exportaban su mercancía hasta lugares del cercano Oriente y en las guerras de las Cruzadas hubo un trasfondo dentro del movimiento religioso contra los turcos,

de lucha por el predominio en el mercado del Mediterráneo. En ese contexto, el artesano que con anterioridad vendía directamente sus productos necesitaba la intervención financiera de un mercader, todo eso provocó grandes trastornos, pues ya no podía manejarse el sistema de producción como se había hecho antes.

Aparecieron las máquinas herramienta, las máquinas que fabrican otras máquinas. Y ante todo ello los artesanos tradicionales no sabían qué hacer, no podían adaptarse súbitamente a algo que significaba derrumbarse procedimientos de trabajo que habían persistido durante décadas. Surge la máquina de vapor en el siglo XVIII como una nueva forma de energía motriz para la industria; la lanzadera que sustituye a los telares, a los usos manuales.

Estos producen la revolución industrial, la que arroja ejércitos de desempleados en las aldeas que no saben dónde trabajar y que no tienen lugar ni como productores ni como consumidores; como productores porque no llegaban a ser maestros, como consumidores porque al no tener ocupación no podían consumir. Eran grandes masas de trabajadores marginados sin ocupación, sin tener un lugar en la vida.

En cuanto a la causa externa, consistió principalmente en la aparición de nuevos continentes, la colonización en América, África y Asia, lo que significó una expansión enorme, una transformación del sistema de vida. El advenimiento de la revolución industrial con el maquinismo produjo una gran concentración de capital por un lado y la gran masa de trabajadores que no tenía más que su fuerza de trabajo, por otro; de ahí surge ya el movimiento del proletariado y del sindicalismo.

Por este conjunto de acontecimientos el sistema corporativo que durante siete siglos había sido la base de la estructura social en Europa decae porque se convierte en un coto cerrado, en un monopolio del trabajo, en un obstáculo para el progreso.

2.6 El moderno Derecho Social.

Cuando se proclama la libertad de trabajo se derrumba el sistema corporativo y su desaparición tiene un emblema fundamental: el edicto de Turgot, donde se decreta la desaparición de los gremios porque se advierte que eran un obstáculo para la libertad de trabajo, y proclama el derecho al trabajo como la primera de las propiedades humanas.

“En Junio de 1791 la Asamblea Nacional surgida de la Revolución Francesa aprobó una ley en donde se proclamaba la libertad de trabajo, la libertad de dedicarse cada quien al trabajo que quisiera con la única condición de pagar una patente para establecerse. Esto significó también arrumbar el sistema gremial, pero lo más importante fue la Ley Chapellier”.⁷ Esta ley, obra de un diputado de la Convención, prohibió el derecho de asociación por considerarlo una cortapisa para la libertad de trabajo. Declaraba que no puede haber ninguna organización intermedia entre el Estado y el individuo; en la vida política y social no había más que el individuo con sus libertades y el Estado para proteger o regular la libertad entre los ciudadanos. No podían interferir organizaciones intermedias porque eso implicaba afectar la libertad y al individualismo que entronizó la Revolución Francesa exageradamente. Era la reacción en contra del feudalismo y de la monarquía absoluta, en contra de la regimentación del trabajo y las trabas que se le oponían.

Estos principios de libertad apoyaron sorprendentemente al patrón en perjuicio del trabajador, pues resultó que por reacción en contra de aquella limitación a la libertad de trabajo se consagró la libertad irrestricta en la contratación, y en nombre de esa libertad el más fuerte explotaba al más débil.

⁷ Pic, Paul, *Tratado de legislación industrial*, 6ª edición, París, Editor París, 1930, p. 71

El cuarto estado, el movimiento obrero, quedó indefenso frente a la fuerza económica de la burguesía que se robusteció. La burguesía fue en realidad la clase social que dirigió y se benefició principalmente de la Revolución Francesa, y esa clase social que contribuyó a las libertades del mundo las utilizó en su provecho, bajo un régimen que tenía como único incentivo el lucro despiadado en detrimento de las personas que se dedicaban al trabajo. Como producto de la Revolución Francesa, de ese individualismo irrestricto, surge la explotación de los trabajadores. El Código de Napoleón, que reflejaba en cierto modo los principios de la Revolución Francesa, establecía que cuando surgiera un conflicto entre un trabajador y un patrón, la palabra del patrón hacía prueba plena, no valía frente a ella la palabra del trabajador. Esto significaba el concepto de la propiedad de la empresa como una fortaleza donde el dueño, el empresario, era el amo; el amo medieval se perpetuó en la empresa patronal surgida de la Revolución Francesa.

Precisamente como reacción en contra de la Ley Chapellier surgió el moderno Derecho Social, pues en 1888 se implantó en Francia el derecho de asociación sindical. La Ley Chapellier prohibía el derecho de asociación y el derecho de coalición, los consideraba un delito contra la libertad. Surge como reacción el Derecho Social donde la libertad, para hacerla posible, para hacerla realizable, tiene que alojarse en los grupos sociales que es precisamente lo que la Ley Chapellier prohibía.

La agrupación obrera, a través del derecho de asociación, surgió para contrarrestar la voluntad omnímoda del patrón mediante la fuerza numérica de los trabajadores organizados. Era la fuerza que podían tener los trabajadores para confrontar el poder económico de los capitalistas que detentaban los instrumentos de producción, la maquinaria y el capital financiero. El Derecho Social consagra el derecho de asociación, el derecho de coalición, el derecho de negociación colectiva y el derecho de huelga para establecer las condiciones de trabajo como resultado de un equilibrio entre los factores de la producción: el capital y el trabajo.

CAPÍTULO III

EVOLUCIÓN DEL MOVIMIENTO SINDICAL EN MÉXICO

3.1 LA ÉPOCA PRECOLOMBINA.

Alfonso López Aparicio, en su libro *El movimiento obrero*, considera que “la lucha por el Derecho se manifiesta fundamentalmente en el Derecho del Trabajo, al advertir que ninguna institución de protección a los trabajadores, ha surgido de manera espontánea, sino por el esfuerzo de los propios trabajadores, en todas las épocas de nuestra historia.”⁸

En la época precortesiana, no había ningún rudimento de la asociación en el trabajo, pero independientemente de la organización política y social del Imperio Azteca que tenía una base teocrática y una estructura muy compleja y jerarquizada, había artesanos que se distinguían en el arte lapidario, la platería, textiles, etcétera, al grado que Bernal Díaz del Castillo, menciona que quienes tenían el mismo oficio mantenían una relación entre sí, ya que se generaba una cierta afinidad en el trabajo, pero sin llegar a tener los caracteres de la asociación.

⁸ López Aparicio, Alfonso, *El movimiento obrero en México*, México, editorial Jus, 1958, p.10.

Lucio Mendieta y Núñez, en su libro *El Derecho Precolonial*, capítulo sobre el trabajo, señala que “no hay noticias exactas sobre las condiciones de trabajo en la época precolonial; pero las comunidades indígenas ofrecían una variada división en las ocupaciones. El Derecho se basaba en las costumbres, todos los contratos eran verbales y el contrato de trabajo era muy común, pues se alquilaba gente para prestar algún servicio, para trasladar la mercadería, etcétera. Las mujeres pobres, cuando no ayudaban a los hombres de la familia en las labores del campo, se dedicaban a oficios como hilanderas, tejedoras, costureras y cocineras.”⁹

Siguiendo a Sahagún, en su *Historia general de las cosas de la Nueva España*, menciona que el obrero y el artesano empezaban como aprendices y sólo quedaban autorizados para ejercer el oficio y el arte después de haber sido examinados y aprobados. Agrega que los artesanos y obreros formaban gremios, y parece que cada gremio tenía: su demarcación territorial en la ciudad, un jefe o cacique, una deidad tutelar y sus festividades propias.

Era usual la contratación de trabajo con los artesanos y obreros libres, en los mercados y lugares públicos, donde se les veía en diversos oficios esperando que los ocupasen a jornal. La época virreinal se caracteriza por las corporaciones de oficios.

Señala López Aparicio que el embrión de la asociación profesional reside en las corporaciones de oficios, que tenían inicialmente un carácter religioso; eran las hetairas en Grecia, los colegia romanos, las guildas en Alemania, las cofradías en España. Formaban asociaciones de carpinteros, de tejedores, de fundidores, pero la finalidad de esas corporaciones era eminentemente religiosa; tenían un santo patrono que les agrupaba y de ellas también irradiaba un espíritu mutualista

⁹ Mendieta y Núñez, Lucio, *El derecho precolonial*, 5ª edición, editorial Porrúa, S.A., México, 1937, p. 125.

de ayuda o socorros mutuos para casos de necesidad, de enfermedades o de muerte. Esas corporaciones fueron adquiriendo un carácter económico y no religioso, convirtiéndose en asociaciones gremiales que tenían por objeto organizar el trabajo a la vez que dar protección a quienes pertenecían a ellas. Sin perder la inspiración religiosa inicial, fueron derivando a una organización con sentido económico, que en sus comienzos fue benéfica porque daba seguridad a los que estaban dentro del gremio; proporcionaban un salario seguro y eran también una garantía de calidad que significaba el orgullo de los gremios por las marcas de los productos que elaboraban. Pero los gremios fueron degenerando en un monopolio del trabajo y en lugar de ser un organismo de protección para los oficiales o *compañeros*, se convirtió en opresor porque tenían salarios fijados por el maestro que no sólo no se incrementaban sino que iban disminuyendo en relación con el costo de la vida, no les daban acceso a la maestría y arrojaban a estos artesanos a la proletarización, pues carecían de trabajo e iban de aldea en aldea, de ciudad en ciudad buscando empleo, y allí se engendró ya un esbozo de la asociación profesional, porque los compañeros formaban ya asociaciones que rebasaban el marco de las ciudades para protegerse cuando iban a buscar trabajo fuera de su ciudad.

Por otra parte, el gremio fue una prolongación del municipio, ya que éste se formó con la nueva clase de artesanos y mercaderes, y significó una emancipación de la persona: la libertad del siervo de la Edad Media. En el municipio se fue formando el artesano libre, el ciudadano libre, pero esa economía de ciudad que estaba representada en el gremio, se quebró cuando se ensanchó el campo de las relaciones comerciales, cuando adivinó la conquista y la colonización de otros continentes: África, América, Oceanía; entonces el gremio ya no podía desarrollarse del mismo modo, necesitaba un capital financiero del que carecía, necesitaba técnicas más modernas, y resultó estrecho el marco de la economía municipal para manejar aquella expansión económica sin los apoyos financieros y los adelantos técnicos requeridos.

Por ello, aquella economía del Estado-ciudad desapareció y se proclamó la libertad de trabajo con el edicto de Turghot y la Ley Chapellier en Francia, que suprimieron los gremios porque coartaban esa libertad.

3.2 LOS GREMIOS EN EL MÉXICO VIRREINAL.

En el México virreinal, los gremios, a diferencia de lo que sucedía en España donde inicialmente eran unas organizaciones para proteger el trabajo y tenían autonomía frente al Estado, fueron organizaciones del trabajo subordinadas a los intereses de la metrópoli, de manera que el trabajo se reglamentaba a fin de que solamente se produjera aquello que conviniera al Estado español. En aquella época en México 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. “Surgieron las ordenanzas de obrajes; 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”.¹⁰

En el México virreinal la organización del trabajo se plasmaba en los gremios que eran instrumentos del Estado español al servicio de la economía española, y por otra parte en las ordenanzas de obrajes. En ese contexto del trabajo en la Nueva España no había asociaciones de trabajadores o algo parecido; pero las Leyes de Indias constituyeron un monumento jurídico que si bien no se cumplía, sí hubo ocasiones en que Carlos V sancionó a los encomenderos por no observar sus preceptos, e inclusive se les privó de sus haciendas. En las Leyes de Indias hay un antecedente del Derecho del Trabajo en

¹⁰ Calderón, Francisco R., *Historia económica de la Nueva España en tiempo de las Austrias*, México, Fondo de Cultura Económica, 1988, p.396.

México, pues en sus ordenanzas se encontraba la institución del salario mínimo, de la jornada (una jornada por cierto inferior a la que prevaleció durante muchos años después) de los descansos, días festivos, vacaciones y la protección contra enfermedades. Esto estaba diseñado ya en las Leyes de Indias, y López Aparicio lo señala como un antecedente que afloraría en el artículo 123 Constitucional junto a inspiraciones contemporáneas.

A raíz de la lucha contra el porfirismo, con la revolución maderista fue tomando cuerpo el movimiento sindical en México. Esta conciencia ideológica, esta ideología sindical, según López Aparicio se manifestaba en tres corrientes: el sindicalismo revolucionario que tenía tintes anarquistas, hubo una gran influencia anarquista en la iniciación del movimiento obrero; el socialismo, las ideas socialistas inspiradas en algunos sectores en el socialismo utópico de Owen y de Fourier y más tarde en el socialismo científico de Carlos Marx, desconociendo la propiedad privada. El anarquismo tendía a suprimir el Estado para que la economía se convirtiera en patrimonio de los propios trabajadores. El socialismo tendía a la colectivización de la economía, a diferencia del anarquismo, del movimiento ácrata que negaba el Estado. El socialismo marxista consideraba que debía haber una etapa transitoria de dictadura del proletariado que haría innecesaria con el tiempo la existencia del Estado mismo; éste tenía un sentido autoritario a diferencia del ideal libertario del anarquismo. Hubo también el movimiento sindical de la iglesia católica; el cual tuvo su expresión más significativa en el Encíclica Rerum Novarum de León XIII en 1891, en la que se abogaba por la asociación profesional y se condenaba al capitalismo como un régimen inspirado en el lucro, pero tenía una tendencia espiritualista y de colaboración entre las clases, no abogaba por la lucha de clases, defendía la protección al trabajo mediante un sistema de colaboración entre las clases, influido por los principios del cristianismo. Esa doctrina se afirmó también en la Encíclica Cuadregesimo Anno de Pío XI, y posteriormente en la Encíclica Labnorem

Exercens, de Juan Pablo II, donde afirma que el trabajo tiene primacía sobre el capital.

En México hubo un movimiento sindical muy fuerte de carácter social cristiano, llegando a tener treinta o cuarenta mil afiliados, en la Unión Católica Obrera y en la Confederación Nacional Católica del Trabajo (CNCT).

3.3 LAS ORGANIZACIONES OBRERAS MODERNAS EN MÉXICO.

Después del Congreso Constituyente de 1917 que consagró las garantías sociales, va tomando cuerpo la idea de organizar el trabajo. Esta idea tuvo su exponente principal en Luis N. Morones. Morones llenó toda una época en el movimiento obrero mexicano desde 1918 hasta 1928; llegó a ser Calles, Secretario de Industria y Comercio, fundó el Partido Laborista, paralelo políticamente a la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM) en el movimiento sindical. Tenían dos gobernadores ese partido, cuarenta diputados y varios senadores, ejercía un gran poder.

A raíz del asesinato del General Álvaro Obregón, el Licenciado Emilio Portes Gil consideró que para pacificar al país, evitando una explosión de lucha sangrienta por las rivalidades entre el obregonismo y el callismo, convenía que saliese Morones del Gabinete.

Vicente Lombardo Toledano, el gran ideólogo del sindicalismo obrero en México había participado anteriormente como funcionario sindical dentro de la CROM, donde tenía a su cargo la Secretaría de Educación. Ya se iba perfilando como la personalidad más vigorosa en el sindicalismo obrero. El movimiento sindical mexicano tenía contactos internacionales. A México habían llegado representantes del partido socialista español de Pablo Iglesias; se mantuvo contacto con las dos grandes corrientes del sindicalismo norteamericano: la de

Gompers, llamado “el Lincoln de los obreros” porque fue el iniciador del sindicalismo en Estados Unidos, fundó la Federación Americana del Trabajo, bajo el lema “Evolución y no revolución”. Contra esta corriente estuvo el “Congreso Industrial”, que preconizaba la huelga como instrumento de lucha. Aquí en México hubo una mayor inclinación hacia la segunda, con los métodos de la huelga como instrumento de reivindicación obrera.

Las divisiones sindicales dieron pie a las pugnas intergremiales, que no estaban previstas en el artículo 123 constitucional y que han sido el gran escollo del sindicalismo. Independientemente de que puedan considerarse necesarias cuando surgen sindicatos fuertes mejor dotados para la defensa de los intereses obreros, que absorben a los sindicatos inconsistentes, y también para impedir las maniobras patronales que intenten debilitar al sindicato contratante auspiciando grupos de oposición al mismo, dentro de la empresa, lo cierto es que esa rivalidad intergremial al traducirse en la aplicación de la cláusula de exclusión, dejó expuestos a los trabajadores a las represalias como resultado de las demandas de titularidad del contrato colectivo.

En 1928 se constituyó la Federación Sindical Obrera del Distrito Federal, dirigida por los famosos “Cinco lobitos”: Fidel Velázquez, Alfonso Sánchez Madariaga, Fernando Amilpa, Jesús Yurén y Luis Quintero. Lo curioso es que esta organización, que sería el semillero de la futura Confederación de Trabajadores de México (CTM), fundada en Febrero de 1936, se creó con representaciones de poca significación que formaban un conjunto abigarrado. Allí estaban, por ejemplo, los *evangelistas* de Santo Domingo, mecanógrafos al aire libre, que redactan escritos a solicitud de los transeúntes, quienes todavía subsisten como una institución típica y tradicional de México; los médicos homeópatas, los zapateros; con algunos otros grupos de características obreras definidas.

Arnaldo Córdoba señala que “hubo tres grandes presidentes que con diferentes tendencias contribuyeron al desarrollo de México: Álvaro Obregón trató de darle una base social al país, Plutarco Elias Calles una base institucional, y Lázaro Cárdenas le dio solidez al Estado mexicano, apoyándose en el movimiento obrero.”¹¹

No fue sólo una política obrerista y de carácter social, sino a la vez una política de integración del Estado mexicano. Éste fue, durante esa época convulsa, un Estado frágil que tenía que soportar interiormente las embestidas del sector patronal y por otro lado las protestas de los grupos obreros desorganizados; y en el exterior, la presión de los inversionistas extranjeros.

3.4 EL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL.

3.4.1 Antecedentes.

La XXVI Legislatura, la cual surgió con el movimiento maderista, se integró por diputados de corte liberal, como el grupo llamado “Renovación Liberal”, por otra parte se encontraba el “cuadrilátero” formado por José María Lozano, Nemesio García Naranjo, Querido Moheno y Francisco Olaguíbel, quienes eran de la derecha, así como Luis Cabrera, hombre de Venustiano Carranza en la política hacendaria.

Estos legisladores correspondían al bienio 1912-1913: en aquel momento, los trabajadores recibían un salario de cincuenta centavos diarios, el cual se completaba con prestaciones adicionales; por ejemplo, los préstamos de Semana Santa en que se les prestaba cinco pesos, cuando llegaban los días de Navidad les prestaban otros cuatro o cinco pesos como adelanto. Otro complemento al

¹¹ Córdoba, Arnaldo, *La clase obrera en la historia de México (1928-1934)*, 3ª edición, México, Instituto de Investigaciones Sociales UNAM, siglo XXI, 1984.

salario consistía en facilitarles que compraran sus alimentos, ropa de vestir, etcétera, en las llamadas tiendas de raya; los patronos, por su parte, obtenían utilidades usurarias con esos préstamos porque las mercancías se las vendían haciendo una operación comercial en la que obtenían beneficios.

Había otro tipo de trabajadores que se hallaban en una zona intermedia entre el peón y el mayorazgo, que tenían una pequeña parcela de terreno, los cuales obtenían un curioso complemento del salario y laboraban en la casilla. Se llamaban *peones acasillados* porque se alojaban en la casilla donde estaban asignados, durmiendo en el suelo.

Los préstamos realizados a los trabajadores, no eran propiamente un negocio para el patrón, pues había probabilidades de que no los recuperaran; sin embargo, constituía un sistema indirecto de esclavitud, porque los encadenaban a través del préstamo a no poder salir del lugar de trabajo y varias generaciones de trabajadores se sucedían vinculadas por la deuda, 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, pues aunque las deudas eran pequeñas no las podían redimir porque carecían de capacidad de ahorro para redimirlas.

3.4.2 Las huelgas de Cananea y Río Blanco.

La huelga de Cananea, del 1 de Junio de 1906 y la de Río Blanco, del 7 de Enero de 1907, son dos acontecimientos relevantes en la lucha 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 con los salarios o al menos un acercamiento a los que devengaban los trabajadores y técnicos norteamericanos. Esta petición la rechazaron como una insolencia y ante la solicitud de diálogo respondieron

lanzándoles una carga de fusilería y asesinando a un numeroso grupo de trabajadores.

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 en las condiciones de trabajo. Los empresarios respondieron con un paro patronal, para obligar a los trabajadores a 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 doce horas diarias para los niños, salarios exigüos 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 artículo 123 constitucional; como consecuencia del movimiento de Venustiano Carranza, en Marzo de 1913, surge la llamada “Revolución Constitucionalista”, donde Natividad Macías le dio forma al artículo mencionado. Los ideólogos del artículo 123 eran profesores de escuela, artesanos obreros autodidactas, que estaban impregnados de las ideas sociales de la época; algunos de ellos fueron enviados por el propio Venustiano Carranza a conocer las disposiciones legales en esta materia a Australia, Bélgica y Estados Unidos. Se recogieron las ideas avanzadas de su tiempo. Alfonso López Aparicio en su libro *El movimiento obrero en México* se refiere a las Leyes de Indias, que “aunque en México nunca operaron, en gran parte su espíritu fue asimilado en el artículo 123.”¹² Es decir, que todas las corrientes ideológicas, experiencias históricas y las

¹² López Aparicio, Alfonso, op. cit., p. 53.

luchas de los trabajadores confluyeron en el artículo 123, que inicialmente surgió del estudio de la discusión del artículo 5 constitucional, el cual se refería a la libertad de trabajo. La discusión surgió porque algunos de los legisladores consideraban que el artículo 123 era demasiado específico sobre la situación de los trabajadores mexicanos; sin embargo, al final acordaron, que aunque se rompiera con los moldes tradicionales, era necesario resolver en la Carta Magna, los problemas de la duración de la jornada laboral, el salario, el reparto de utilidades, la protección de las mujeres y menores; así como la consagración de los derechos de asociación, coalición, libertad de sindicación y el derecho de huelga.

CAPÍTULO IV EL SINDICATO

4.1 CONCEPTO DE SINDICATO.

La palabra sindicato, proviene etimológicamente del latín *syndicus*, voz con que designaron los romanos al procurador elegido para defender los derechos de una corporación. La voz *síndico*, en las lenguas romances, mantuvo el concepto de procuración y representación de los latinos y de ella se formó *sindicato*, que en la significación de asociación profesional, fue tomada de Francia.

La razón histórica de la utilización en Francia del término *sindicato* reside en que la *Trade Union* inglesa de mediados del siglo XIX era una asociación restringida, que solamente agrupaba a los trabajadores de la misma profesión; en tanto que la asociación francesa se formó por trabajadores de profesiones similares o conexas; es decir, la *Trade Union* corresponde a un *sindicato gremial* estricto y la asociación francesa a un sentido amplio y genérico la facultad de los trabajadores y de los empresarios de asociarse en defensa de sus respectivos intereses, mientras que la palabra *sindicato*, se empleaba para aludir específicamente a las diversas formas de la sindicación. Actualmente,

indistintamente se utiliza el término sindicato y asociación profesional, y así lo expresa el artículo 123 fracción XV constitucional, al decir: *Tanto los patrones como los obreros tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera.*

Una de las causas que motivaron la creación de la asociación profesional, menciona De la Cueva, fue el hecho de que “el obrero del siglo XIX vivía aislado, pues dentro de la concentración industrial se produjo la aglomeración de trabajadores en torno de las grandes empresas, y tuvo la necesidad de agruparse para contrarrestar la fuerza del capital.”¹³

La Ley Chapellier de 1789, eliminó los gremios, y con ello, se les quitó a los trabajadores el derecho de asociarse, porque se consideraba que atentaba contra la libertad de trabajo, y entonces mantuvieron una lucha constante para lograr ese derecho que inicialmente habían ostentado como uno de los derechos del hombre. En 1824, después de años de lucha en Inglaterra, Francis Place, logró el reconocimiento de la libertad de coalición; posteriormente en Francia, en 1864, se logró la libertad de coalición, y en la Ley de 1884 se reconoció la libertad de asociación profesional.

La Constitución Mexicana de 1917, considera al hombre no en forma aislada, sino como miembro de un grupo social, por lo que se cree pertinente la creación del sindicato, como medio de protección para los trabajadores y establecer condiciones de trabajo más humanas.

¹³ De la Cueva, Mario, *Derecho Mexicano del Trabajo*, 2ª ed., México, editorial Porrúa, S.A., 1954, p.276 y sig.

La creación del sindicato involucró la necesidad de los ciudadanos, de que este derecho les fuera respetado, por medio de la libertad sindical, frente a la empresa, frente al Estado y frente al sindicato mismo.

4.2 LA LIBERTAD SINDICAL.

La libertad sindical está consagrada en el Convenio Número 87 de 1948, de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por México, que conforme al artículo 6º de la Ley Federal del Trabajo forma parte del Derecho positivo, al disponer que los tratados internacionales celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 de la Constitución son aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que beneficien al trabajador, a partir de la fecha de la vigencia. El Convenio 87 contiene cuatro artículos fundamentales relativos a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación. El artículo 2, a la letra dice:

“Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas”.

Este precepto se encuentra relacionado con el artículo 357 de la Ley Federal del Trabajo, que expresa:

“Los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa”.

Como se observa, el artículo 2 del Convenio contiene un agregado importante, que es el derecho de afiliarse al sindicato, pues una cosa es el derecho de constituir sindicatos y otra el de afiliarse o no a los mismos; el primero entraña un derecho afirmativo de asociación sindical, en tanto que del segundo se

desprende el derecho de afiliarse o no a los sindicatos. Esta libertad negativa se expresa en el artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo, que dispone:

“A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él. Cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior, se tendrá por no puesta.”

De manera que esos derechos en la Ley Federal del Trabajo se desglosan en dos preceptos: conforme al artículo 357, los trabajadores y los patronos tienen el derecho de constituir sindicatos, esto es, el derecho de asociación sindical; mientras que el artículo 358 se refiere a la libertad negativa, a nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él. Pero en el artículo 2 del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) hay un agregado que no está contenido en la ley laboral mexicana, el cual dice: “[...] con la sola condición de observar los estatutos de la misma”.

Tal parece que la Comisión redactora de la Ley Federal del Trabajo de 1970 quiso suprimir deliberadamente ese agregado, suponiendo que va implícito en la formación del sindicato, porque si éste es una creación de los trabajadores, y ellos adoptan las normas reguladoras de su funcionamiento contenidas en los estatutos, están obligados consecuentemente a cumplir y respetar los mismos.

Esta cuestión tiene una repercusión práctica al ejercitarse el derecho de huelga, porque los requisitos para el trámite del emplazamiento están contenidos en los artículos 920 y 923 de la Ley Federal del Trabajo. Además, el artículo 441 de dicha ley establece que para los efectos del procedimiento de huelga los sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes; y en consecuencia, el secretario general o el comité ejecutivo de un sindicato, en representación de esa “coalición permanente” están facultados para emplazar a huelga, dentro de los

objetos señalados en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo. Pero si los estatutos señalan que se requiere la aprobación de la asamblea para emplazar a huelga, y no se acredita esa autorización, será improcedente darle trámite al emplazamiento por falta de legitimación de quienes los suscriban; lo que encuentra también fundamentación jurídica en el artículo 376 de la Ley Federal del Trabajo, que en lo conducente dice:

“La representación del sindicato se ejercerá por su secretario general o por la persona que designe su directiva, salvo disposición especial de los estatutos [...]”

En el supuesto mencionado, como los estatutos requieren la autorización de la asamblea para el ejercicio del derecho de huelga, la inobservancia de ese requisito implica la falta de representación y de legitimación para emplazar a huelga a nombre del sindicato.

El otro precepto relativo a la libertad sindical consiste en el artículo 3 del Convenio 87:

“Artículo 3.- Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.”

El artículo 359 de la Ley Federal del Trabajo, que a continuación se transcribe, correlativo al citado artículo 3 del Convenio 87, no contiene la segunda parte de éste, concerniente a que las autoridades públicas deberán abstenerse de intervenir en el régimen interno de los sindicatos:

“Artículo 359.- 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.”

La autonomía sindical que establece el propio artículo 359 descarta la injerencia de las autoridades en la vida interna de los sindicatos, por lo que la segunda parte es innecesaria.

Estas disposiciones también tienen proyecciones prácticas en relación con las autoridades jurisdiccionales del trabajo, pues si se pretende impugnar ante ellas la validez de la elección de un comité ejecutivo sindical, carecen de competencia para ello, con fundamento en el artículo 3 del Convenio 87 y en el 359 de la Ley Federal del Trabajo.

4.2.1 Cancelación del registro.

Otro importante precepto del citado Convenio es el artículo 4, el cual dispone:

“Las organizaciones de trabajadores y las de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa.”

Esta disposición se refleja en el artículo 370 de la Ley Federal del Trabajo que dice:

“Los sindicatos no están sujetos a disolución, suspensión o cancelación de su registro, por vía administrativa.”

Al adicionar la palabra cancelación, se tiene en cuenta que la cancelación del registro de un sindicato equivale a privarle de personalidad jurídica. La improcedencia de la cancelación por esa vía se justifica en virtud de que el Estado

en la actividad administrativa aplica la ley con los elementos de información a su alcance, sin que necesariamente medie una controversia, en tanto que en la vía jurisdiccional existe la garantía de audiencia para oír a las partes y resolver después de recibir las pruebas conducentes.

Ahora bien, un sindicato puede reclamar la cancelación del registro de otro cuando tenga un interés jurídico para ello, por ejemplo, cuando es titular de un contrato colectivo y advierte que el otro se ostenta como sindicato de la empresa vinculada a ese contrato; pero carecería de interés jurídico un sindicato ajeno a la empresa que pretenda obtener la cancelación del registro del sindicato titular del contrato colectivo aplicable a la misma, invocando que el sindicato titular ha incurrido en violaciones a la Ley Federal del Trabajo que no le causen perjuicio alguno al sindicato demandante.

4.2.2 Derecho de sindicación y libertad sindical.

En torno de la libertad sindical y el derecho de sindicación hay dos tendencias opuestas. Aquéllas que consideran que debe prevalecer el interés individual sobre el interés del grupo: ésa es la tesis del maestro francés Paul Pic, expuesta en su *Tratado de legislación industrial*, quien estima que el derecho de asociación sindical y la libertad sindical provienen de los grandes principios de la Revolución Francesa, y considera que si son los trabajadores los que pueden crear el sindicato, a ellos les corresponde el derecho de asociación y no a la agrupación sindical que es posterior a la iniciativa de los trabajadores.

Por otro lado, está la tesis colectivista adoptada originariamente por los grandes doctrinarios de la Constitución socialista de Weimar de 1919, encabezados por Gustavo Radbruch, quienes estiman que el grupo debe prevalecer sobre el individuo, que el derecho sindical es un derecho colectivo y no un derecho individual.

La solución mexicana es equidistante entre las dos mencionadas.

Mario de la Cueva considera que “el sindicato es un medio y no un fin. Su finalidad es la defensa de los derechos de los trabajadores, y apunta en apoyo de ese criterio el contenido de la fracción XVI del Artículo 123 constitucional, que consagra el derecho de los trabajadores y de los patrones para coligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera.”¹⁴

Ahora bien, en *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, su concepción humanística del Derecho colectivo, y por tanto del Derecho sindical, se inclina al concepto del Derecho social, y expresa con un nuevo análisis que “el derecho colectivo del trabajo es derecho de los trabajadores y de sus grupos sindicales”.¹⁵

Junto a la afirmación de que la libertad sindical es originariamente un derecho de cada trabajador, destaca la presencia de los derechos colectivos en los términos siguientes:

“Pero los sindicatos, una vez formados, adquieren una existencia y una realidad propias, que dan origen a nuevos derechos, a los que se da el nombre de derechos colectivos, distintos de los de cada persona: en oposición a la concepción individualista de la vida social, el movimiento obrero es el autor de la tesis de que, además de las realidades individuales, existen las colectivas.”¹⁶

¹⁴ De la Cueva Mario, op. cit. nota 13, p. 357.

¹⁵ De la Cueva, Mario, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, tomo II, editorial Porrúa, S.A. México, 1979, p. 231.

¹⁶ Idem.

Nestor de Buen, señala que la libertad tuvo un excepcional protagonismo a partir de la Revolución Francesa; estima que “una exaltación de la libertad fue una reacción contra los abusos del absolutismo, lo que dejó un concepto de ella como instrumento de la burguesía, como instrumento del poder del dinero”¹⁷, y expresa que “la antigua sociedad de castas del feudalismo y de la monarquía, donde las castas se asignaban un derecho divino de supremacía sobre los demás hombres, se sustituyó por una sociedad de clases donde la burguesía es la que tiene el poder económico, y por ello la entronización de la libertad sirve a los intereses de la misma”¹⁸, considera que el afiliado al sindicato es el hombre masa, el hombre clase, y que el derecho sindical es un Derecho de clase, que debe prevalecer sobre el derecho del individuo. Enrique Álvarez del Castillo considera que “el Derecho laboral tiene su propio acento y su característica en el Derecho social, y éste es un derecho de grupo, un derecho de clase y por consiguiente no se puede contemplar la libertad sindical desde el punto de vista de los derechos individuales sino de los derechos de la colectividad obrera.”¹⁹

Desde una perspectiva distinta, Gino Giugni, estima que la libertad sindical solamente atañe a los trabajadores; si bien la autotutela de los intereses de los mismos sólo puede manifestarse en forma coaligada. Esto no significa que el titular de la libertad sindical sea el grupo sino los trabajadores, como sucede en el derecho de huelga que corresponde a los trabajadores, aun cuando se exprese colectivamente a través de los sindicatos. Por ello señala agudamente que el objeto del reconocimiento constitucional del derecho de sindicación en Italia, no es sólo la organización sindical, “sino, sobre todo, la actividad dirigida a la misma”;

¹⁷ De Buen, Néstor, *Organización y funcionamiento de los sindicatos*, México, editorial Porrúa, S.A., 1983, p.12

¹⁸ Idem.

¹⁹ Álvarez del Castillo Enrique, *El derecho social y los derechos sociales mexicanos*, México, Editorial Porrúa, 1982, p. 109.

esto es, en su concepto, en el derecho individual de los trabajadores para la coalición y el sindicato, tiene su origen y fundamento, el derecho de sindicación y el principio de la libertad sindical.

En realidad, los derechos humanos individuales de los trabajadores están íntimamente relacionados con los derechos colectivos. Lo que sucede es que los derechos colectivos no pueden expresarse individualmente, sino mediante acciones colectivas; y no por ello hay que contraponer la libertad individual y el interés colectivo. Así, el derecho de huelga tiene que manifestarse mediante una acción colectiva del sindicato, pero la titularidad de ese derecho corresponde a los trabajadores individualizados, quienes deciden con su voto el ir o no a la huelga, aunque una vez adoptada la decisión mayoritaria debe acatarse por todos los trabajadores, sin que pueda prevalecer el interés de cada uno en contra del interés del grupo, lo que conduce al principio de que los derechos sindicales tienen su raíz y finalidad en la defensa de los derechos individuales de los trabajadores, pero una vez definido el interés colectivo éste tiene primacía sobre aquéllos, como expresión de la democracia social.

4.3 LA INDEPENDENCIA DE LOS SINDICATOS.

La independencia de los sindicatos frente al empresario tiene una doble dimensión. En primer lugar la asociación profesional obrera en la legislación mexicana debe constituirse por trabajadores, no siendo admisibles los sindicatos mixtos, esto es, de patrones y obreros.

Por otro lado, la organización de trabajadores y su actividad no pueden depender del empresario, no está subordinada a él, tal como se define en el artículo 123 Constitucional fracción XVI:

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

Mario de la Cueva, señala tres razones fundamentales para la independencia de los sindicatos:

La primera razón es de carácter histórico. Las asociaciones de *compañeros* en la época gremial, así como las asociaciones de trabajadores o sindicatos a partir de la Revolución Industrial, se generaron por la necesidad de agruparse para establecer mejores condiciones de trabajo. El origen histórico de los sindicatos fue la oposición de clases, la lucha de clases que se agudiza a raíz de la Revolución Industrial y del maquinismo que origina las grandes concentraciones de trabajadores y el desplazamiento de éstos por las máquinas.

Otra razón es de naturaleza económica. El problema de las clases no obedece a una especulación teórica sino a una realidad social: los trabajadores en la empresa no deben ser los súbditos sino los iguales del empresario. En la relación de los factores de la producción reside la motivación económica de la formación de los sindicatos, que induce a que haya una distribución equitativa en las ganancias y provoca una oposición de intereses entre las empresas y los sindicatos de trabajadores, de ahí que éstos deben ser independientes.

Por último, la razón ideológica. Hay una distancia abismal entre la ideología patronal y la ideología sindical. La ideología patronal tiende al estatismo, a mantener las cosas como están, en tanto que la ideología sindical tiende a la transformación de las relaciones de producción, al cambio social, y eso implica un contraste de posiciones.

El sindicato mixto ha tenido distintas apreciaciones. Hay países que los han aceptado tácitamente al no prohibirse por la legislación, aun cuando en la práctica no han tenido mucha vigencia; pero otros como México sin necesidad de una prohibición expresa, ésta se desprende del contexto de la fracción XVI del artículo 123 constitucional, pues habla de la formación de sindicatos de trabajadores o patronales, y en una ejecutoria de la Suprema Corte se desechó la pretendida formación de un sindicato mixto por considerar que el sustratum de los sindicatos en México es precisamente la confrontación de clases, y por ello no correspondía a un fin lícito la creación de sindicatos que abrigasen en su seno las dos clases.

Esa tesis definió la doctrina para descartar en la práctica mexicana la formación de sindicatos mixtos. En cierto aspecto esos sindicatos mixtos fueron prohijados por la Iglesia Católica al procurar que no hubiese lucha de clases en las relaciones obrero-patronales, pero a partir de la Encíclica Rerum Novarum de León XIII, puede considerarse que la Iglesia tampoco es partidaria de los sindicatos mixtos.

Por otra parte, aun cuando en la legislación mexicana el artículo 9º constitucional al establecer el derecho de asociación genérico, pudiera invocarse para la formación de sindicatos mixtos, cabe advertir que esta libertad de asociación de refiere a las garantías políticas, en tanto que la fracción XVI del artículo 123 constitucional establece garantías sociales, una modalidad de asociación específica concerniente a asociaciones profesionales obreras o patronales, que excluyen la posibilidad de sindicatos mixtos, lo que implica que si se pretendiese el registro de un sindicato constituido por trabajadores y patronales, sobrevendría lógicamente la negativa.

Si bien es comprensible la influencia recíproca entre los factores de la producción en la negociación colectiva, es diferente esta influencia a la injerencia. La injerencia patronal está prohibida en un sindicato. Esta prohibición se

desprende de las obligaciones patronales establecidas en el artículo 133, fracciones IV y V de la Ley Federal del Trabajo, cuyos preceptos prohíben respectivamente a los patrones obligar a los trabajadores por cualquier motivo a afiliarse o retirarse del sindicato al que pertenezcan, o a que voten por determinada candidatura; e intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato.

La fracción XXIII del artículo 123 contiene una garantía constitucional para la no injerencia de los patrones en los sindicatos, al disponer que el patrón que despidiera a un trabajador 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 de trabajo o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario.

Hay otra disposición específica de la Ley Federal del Trabajo, el artículo 183 referente a los trabajadores de confianza, disponiendo que éstos no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, ni serán tomados en cuenta en los recuentos para determinar la mayoría en los casos de huelga, ni podrán ser representantes de los trabajadores en las comisiones que se integren en la empresa; lo que obedece a que los trabajadores de confianza están adscritos al interés de la empresa y no se identifican con la clase obrera.

Aun cuando la ley laboral no prohíbe constituir sindicatos de trabajadores de confianza, éstos tendrían un carácter incongruente con la misma, puesto que la finalidad lógica y jurídica de la formación de un sindicato es la de negociar el contrato colectivo y ejercitar el derecho de huelga para ello. Los trabajadores de confianza están excluidos del recuento en la huelga, según el artículo 931 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo; por lo que un sindicato de trabajadores de confianza únicamente podría pactar condiciones generales de trabajo aplicables a

los mismos, pero sin poder exigir la celebración de un contrato colectivo, conforme lo define el artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo.

El derecho de huelga es un derecho de presión ejercido a través de los sindicatos obreros, un derecho exclusivo de las mayorías obreras en la empresa, en el que no pueden interferir los empleados adscritos a la clase antagónica.

4.4 ORGANIZACIÓN SINDICAL.

Mario de la Cueva en *El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, tomo II, se refiere a las formas de sindicación, diciendo que consisten en “las varias estructuras sociales y jurídicas que revisten o pueden revestir las organizaciones de trabajadores y patrones”.²⁰ Señala que en las primeras décadas del siglo XX la sindicación no tenía las variantes que se manifestarían después. El artículo 123 en su fracción XVI de la Constitución mexicana de 1917, le dio una gran elasticidad al decir que “tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera”, o sea que propicia distintas formas de la sindicación.

Expresa el maestro mexicano que se ha oscilado entre dos corrientes, la sindicación única y la sindicación plural. La sindicación única es el sistema que consiste en la formación de un sindicato único, el cual debe contar con la mayoría de los trabajadores de una empresa, o de una rama de la industria, ya sea en empresas instaladas en un Estado, o en dos o más entidades federativas.

Y el sindicalismo plural contempla la posibilidad de formar varios sindicatos independientes entre sí, en una empresa.

²⁰ De la Cueva, Mario, op. cit. nota 15, p. 323.

En Francia hubo una polémica en torno de esos dos criterios, entre dos grandes maestros: Georges Scelle y Paul Durant. El primero sostuvo en 1927 que “el interés profesional es uno solo, por lo que la sindicación plural crea una contradicción fundamental entre la representación y defensa de dicho interés y la formación de asociaciones opuestas las unas a las otras”.²¹ Paul Durant replicó en 1956, que “un sindicato único corre el riesgo de desgajarse por conflictos internos, y por otra parte, no es aconsejable confiar a una sola corriente ideológica la representación de la comunidad obrera. El monolitismo sindical es tan indeseable como el sistema del partido político único”.²²

En México también repercutió esa polémica, entre los partidarios de la sindicación única y la sindicación plural, y 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 periodo de su vigencia.

Sin embargo, la Ley de 1970 estableció ya nuevos rumbos para el sindicalismo, con nuevas modalidades. 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 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.

²¹ Durant, Paul, citado por Davalos, José, *Derecho del Trabajo I*, 6ª ed., México, Porrúa, 1985, p. 38.

²² Idem.

Esto tiene importantes repercusiones, porque conforme a la Ley de 1931 cuando había varios sindicatos gremiales en una misma empresa no podían reclamar la titularidad del contrato colectivo, pero actualmente, conforme a lo dispuesto en el artículo 388 fracción III 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.

Significa que el criterio de la Ley del 70 en definitiva es procurar la formación de sindicatos fuertes y propiciar la desaparición de los sindicatos gremiales cuando hay sindicatos industriales o de empresa.

La sindicación libre atañe a países como Italia en donde su Constitución establece que las organizaciones sindicales pueden constituirse en cualquier forma sin ninguna intervención del Estado.

El sistema de la ley mexicana de 1970 que permanece vigente no obstante las reformas procesales de 1980, es limitativo. Señala Mario de la Cueva que la Comisión elaboradora del proyecto de ley, pensó en implantar una libertad ilimitada de formas de sindicación, teniendo en cuenta el Convenio número 87 de la Organización Internacional del Trabajo que así lo indica, pero si no tuvieron interés en que hubiese esa libertad irrestricta de formas de sindicación, más bien consideraron que eso podía dar margen a que hubiera sindicatos de paja.

Por ello se establecen formas de sindicación comprendidas en el artículo 360 de la ley vigente, que pueden ser: gremiales, de empresa, industriales, nacionales de industria y de oficios varios.

Mario de la Cueva señala que los sindicatos gremiales son una reminiscencia anacrónica de épocas medievales, en donde estaban muy poco diversificadas las profesiones a diferencia de la diversificación de la actividad laboral en las grandes industrias en la actualidad. Considera que el sindicato de empresa es el primer paso hacia la formación de grandes sindicatos industriales, donde se supera la solidaridad profesional por una solidaridad de clase. Sin embargo, al mencionar el artículo 386 del contrato colectivo, el cual comprende a *una o más empresas o establecimientos*, se ha propiciado indirectamente la posibilidad de un fraccionamiento de la unidad sindical; no obstante que el artículo 360 habla de los sindicatos de empresa, pero no de sindicatos de establecimientos, por lo que puede haber sindicatos que celebren contratos colectivos en un establecimiento.

Mario de la Cueva preveía el derecho de huelga como el derecho del sindicato de los trabajadores de una empresa, y descartaba que hubiere varios sindicatos en una empresa, lo que ha sido desvirtuado en la realidad actualmente.

4.5 CONSTITUCIÓN, REGISTRO, CANCELACIÓN Y DISOLUCIÓN DEL SINDICATO.

4.5.1 Requisitos para su constitución y registro.

Mario de la Cueva divide los requisitos en los de fondo y los requisitos formales. Los de fondo atañen a los elementos sustanciales, como la calidad de las personas que concurren a su organización, su funcionamiento y las finalidades que se propongan realizar los trabajadores. Y los segundos comprenden las formalidades que la Ley señala para el reconocimiento de su personalidad jurídica.

En cuanto a las personas, aunque los sindicatos pueden ser patronales, la característica sindical en México reside en la agrupación de los trabajadores, que

además corresponde al origen histórico de la necesidad de contrarrestar con la agrupación numérica de los obreros, el poder económico del patrón.

El artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo, en lo conducente, lo define como la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

El concepto de asociación también está contenido en el artículo 9º constitucional, pero éste atañe a una garantía política, dentro de los principios clásicos del liberalismo, en tanto que la fracción XVI del artículo 123 constitucional contiene una garantía eminentemente social.

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

El artículo 364 de la ley laboral indica que los sindicatos de trabajadores deberán constituirse con un número de veinte en servicio activo como mínimo. Hay que aclarar que esos veinte trabajadores no necesariamente tienen que ser de una misma empresa, pues si se trata de un sindicato industrial puede estar constituido por veinte trabajadores que presten servicios a distintas empresas. Pueden afiliarse los trabajadores mayores de 14 años (artículo 362), aunque no podrán formar parte de la directiva los trabajadores de confianza. Si no se proponen la finalidad prevista en el artículo 356 mencionado, podrá ser causa de la negativa del registro, en los términos del artículo 366 fracción I de la ley laboral.

Cabe agregar que conforme a las reformas constitucionales y legales de 1974, las mujeres tienen los mismos derechos que los hombres para formar parte de los sindicatos y desempeñar puestos directivos en los mismos.

Los requisitos formales están señalados en el artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo, a saber:

“Artículo 365. 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 domicilio 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.”

Ha sido motivo de controversia el requisito del registro del sindicato, por considerar que contraviene lo dispuesto en el artículo 359 de la ley laboral:

“Artículo 359.- 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.”

Sin embargo, el requisito del registro es inherente a su carácter de persona moral para acreditar su personalidad jurídica ante terceros, del mismo modo que una sociedad civil o mercantil se inscribe en el Registro Público de Comercio, sin que el Estado intervenga en la organización interna de esa sociedad.

Ahora bien, el artículo 366 de la ley laboral enumera los requisitos para el registro de los sindicatos y esta enumeración es limitativa, no pueden exigirse otros:

“Artículo 366.- 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.”

El último párrafo de la fracción III del artículo 366, ha motivado dudas acerca de la posibilidad de que exista un registro automático del sindicato, cuando la autoridad ante la que se presentó la solicitud no resuelve dentro de un término de 60 días; pero eso no produce el efecto de tener por hecho el registro, sino que los solicitantes tienen que requerir a dicha autoridad para que dicte la resolución, y si es omisa en hacerlo dentro de los tres días siguientes a la presentación de ese requerimiento, entonces se tendrá por hecho el registro quedando obligada a expedir la constancia respectiva dentro de los tres días siguientes.

Una vez efectuado el registro del sindicato y de su directiva, otorgado por la Secretaría del Trabajo o por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, según se trate de un sindicato federal o local, el sindicato tendrá acreditada su personalidad jurídica ante todas las autoridades, conforme al artículo 368 de la ley laboral.

4.5.2 Cancelación del registro del sindicato.

La cancelación del registro se produce solamente por los casos previstos en el artículo 369 de la Ley Federal del Trabajo, a saber:

“Artículo 369.- El registro del sindicato 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 del registro.”

El artículo 370 de dicho ordenamiento agrega:

“Los sindicatos no están sujetos a disolución, suspensión o cancelación de su registro, por vía administrativa.”

Estos preceptos tienden a darle seguridad jurídica a los sindicatos, de manera que para cancelar el registro es menester promover un juicio ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, donde después de ser oído y vencido, la junta dictará resolución.

A su vez, el artículo 379, prescribe:

“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.”

La fracción primera de este artículo se refiere a la disolución voluntaria del sindicato, o sea la autodisolución, por la voluntad mayoritaria de las dos terceras partes de sus miembros, como una expresión de la autonomía sindical. Aunque no está previsto en las normas estatutarias señaladas en el artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo, creemos que deberá convocarse a una asamblea extraordinaria para adoptar esa decisión, con el quórum necesario para sesionar y resolver, estando debidamente autenticada el acta de asamblea; debiendo

remitirse la misma a la Secretaría del Trabajo o a la Junta de Conciliación y Arbitraje, para la cancelación del registro.

Sin embargo, en algunas ocasiones los propios dirigentes del sindicato disuelto, han demandado erróneamente al tribunal laboral la disolución y cancelación del registro del sindicato, exhibiendo el acta de disolución por estimar que debería ser aprobada por la autoridad jurisdiccional del trabajo.

Al respecto, estimamos que la finalidad del artículo 370 es proteger la autonomía sindical contra la injerencia de particulares o de terceros, que pretendan la disolución, suspensión o cancelación de su registro, por la vía administrativa, la cual implica decisiones de la autoridad sin mediar un procedimiento jurisdiccional para respetar la garantía de audiencia del sindicato afectado. De ahí que lo dispuesto en este precepto significa el cumplimiento del convenio número 87 de la OIT, relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación que en su artículo 4 establece:

“Las organizaciones de trabajadores y de empleados no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa.”

4.5.3 Finalidad del sindicato.

La definición del sindicato está contenida en el artículo 356, a saber:

“Artículo 356.- Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.”

El concepto de defensa de los intereses obreros tiene distintas perspectivas: puede tratarse del mejoramiento de la clase trabajadora en el marco de las relaciones obrero-patronales que atañen a la empresa o establecimiento comprendidas en el contrato colectivo o en el contrato-ley, en cuyo caso mantiene

un objetivo de reivindicación obrera en el campo de la contratación colectiva; o bien una perspectiva más amplia que contemple el interés de la clase obrera en general, con miras a una transformación del régimen social.

Un ejemplo de esta última corriente lo representa la concepción marxista de León Trotsky, en su ensayo *Sobre los sindicatos*. En él sostiene la tesis de que “los sindicatos no pueden limitarse en sus objetivos a reivindicaciones económicas, con independencia de una finalidad política revolucionaria, sino que debe actuar como una plataforma de lucha dirigida por un partido político revolucionario.”²³

En el extremo opuesto se hallaba el *sindicato verbal* de la Falange Española, remedo del sistema corporativo mussoliano, establecido en el fuero del trabajo. En la Ley del 30 de Enero de 1938, que organizaba la administración central del Estado, el artículo 7º prohibía la constitución de sindicatos o asociaciones, cuya finalidad fuera la defensa de intereses profesionales o de clase. Posteriormente, en la Ley de Unidad Sindical de 26 de Enero de 1940, se declaraba:

Esta ley plasmaba la declaración XIII del Fuero del Trabajo, que definía el sindicato vertical diciendo:

En una corporación de derecho publico que se constituye por la integración en un organismo unitario de todos los elementos que consagran sus actividades al cumplimiento del proceso económico dentro de un determinado servicio o rama de la producción, ordenado jerárquicamente bajo la dirección del Estado.

²³ Trotsky, León, *Sobre los sindicatos*, trad. de Susana Toddaro, Buenos Aires, ediciones Pluma, 1974, p. 126.

Entre estas dos concepciones, Mario de la Cueva su versión de la tesis mexicana diciendo que durante la vigencia de la Ley 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.”²⁴ Ése era el punto de vista del maestro De la Cueva tratado sobre Derecho Mexicano del Trabajo al decir:

“Pensamos, como corolario, que es contraria a la esencia del Derecho del trabajo toda tendencia sindical que pretenda el dominio del hombre por la asociación profesional; sería, como ya hemos dicho, una aplicación de los principios del totalitarismo al problema sindical. Pero también sería falsa la tesis que viera en la asociación profesional un ente ficticio, carente de realidad y de función, porque sería negar la realidad de lo social y equivaldría a la ausencia de función de la sociedad, siendo así que la función de la sociedad es la realización de la persona humana.”²⁵

Ahora bien, en *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, le asigna finalidades propias al sindicato, que trascienden los derechos individuales de los trabajadores, y 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. Pero su formación humanística aflora también al agregar que estas conclusiones no han de exagerarse, porque el hombre es el valor supremo de la naturaleza, y concluye con una síntesis de los valores individuales y sociales:

“La diferencia fundamental entre el individualismo y la sociedad del mañana consistirá en que el hombre aislado, al que nada importa, ni sus semejantes ni el

²⁴ De la Cueva, Mario, op. cit. nota 15, p.260.

²⁵ Ibidem., p.265.

bien de todos, solamente podrá concebirse, según la sentencia aristotélica, como una criatura supra o infrahumana, esto es, como un dios o una bestia.”²⁶

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 por 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 delictuosos contra personas o propiedades.”

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

“Artículo 378. Queda prohibido a los sindicatos: I. Intervenir en asuntos religiosos; y II. Ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro.”

El concepto de actividades de lucro se ha flexibilizado en el sentido de que debe entenderse que no podrán ejercer la profesión de comerciantes habitualmente con el ánimo de lucro, pero si esas actividades tienen fines de carácter social enmarcadas dentro de los objetivos del propio sindicato, son permisibles. Estamos viendo cotidianamente que los sindicatos tienen teatros, realizan actos culturales, disponen de tiendas sindicales. La habitualidad en realizar actos de comercio con ánimo de lucro, a que se refiere el artículo 3º. Fracción II, en relación con el 75 del Código de Comercio, es lo que distingue la

²⁶ Idem.

calidad de comerciantes, pero si esos actos tienen una finalidad de carácter social, estimamos que no les atañe la prohibición del artículo 378.

Por otra parte dicho artículo quizás esté en contradicción con las modernas perspectivas de la actividad sindical, que llegan a la creación de empresas sociales con participación de los sindicatos, las cuales responden a la evolución de los mismos.

En este sentido, cabe citar un interesante trabajo de Santiago Barajas Montes de Oca sobre este tipo de empresas.

“Se refiere al artículo 25 constitucional, el cual establece en lo conducente que bajo criterios de equidad social y productividad se apoyará e impulsará a las empresas de los sectores social y privado de la economía. Y en cuanto a la actividad económica del sector social, incluye empresas que pertenezcan mayoritaria o exclusivamente a los trabajadores y, en general, de todas las formas de organización social para la producción, distribución y consumo de bienes y servicios solamente necesarios.”²⁷

Al respecto, el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), elaboró un proyecto de ley sobre fomento y creación de empresas del sector social. En dicho proyecto, en el punto concerniente a duración y administración de las empresas de los trabajadores, se alude a la participación de los sindicatos:

Las empresas deben de contar al menos con un consejo administrativo y un consejo de vigilancia. En empresas mayoritarias de trabajadores, si además

²⁷ Barajas Montes de Oca, Santiago, *Sistemas para la formación de empresas de los trabajadores*, México, Universidad Nacional Autónoma de México, 1988, p. 183 y 215.

participan sindicatos, personas morales o instituciones de los sectores públicos y privados, se indicará en los estatutos el grado de participación tanto en la administración como en los consejos que se formen.

4.5.4 Objetivos de los Sindicatos.

Los objetivos son los logros que buscan alcanzar los sindicatos, para responder a las necesidades de quienes forman parte de él. Los objetivos dejan muy claro cuáles son las finalidades para las que fue creada la organización sindical. Aunque cada organización sindical puede tener objetivos muy variados, existen cinco de ellos que siempre le dan razón de ser a todo sindicato. Estos objetivos orientan toda acción de las organizaciones sindicales en su lucha por dignificar las condiciones de vida de los trabajadores y trabajadoras.

Estos cinco objetivos son:

1. Un salario justo: Los sindicatos buscan que quienes trabajan tengan un salario adecuado y digno, que les permita cubrir sus necesidades y las de sus familias en alimentación, salud, vivienda, educación, vestido y recreación.

2. Mejores condiciones de trabajo: Las condiciones de trabajo son un complemento indispensable del salario. Los trabajadores tienen el derecho a que las condiciones en que laboran no les afecten ni física ni mentalmente. Todos los sindicatos deben buscar que las personas afiliadas disfruten de condiciones laborales que no les afecten en su salud y dignidad. Por ejemplo, los sindicatos luchan por jornadas de trabajo justas y adecuadas al tipo de labor que se realiza, por descansos y vacaciones oportunas, por implementos de protección cuando las tareas que ejecutan las personas así lo requieran. En una fábrica de ropa también el sindicato lucha por asientos adecuados y confortables, por aire fresco, por buena iluminación, por servicios sanitarios limpios, en buen estado y en cantidad

suficiente, por agua potable, en fin, por todas las condiciones que hagan a los trabajadores personas dignas.

3. Empleo estable para toda persona: No basta con tener trabajo, es importante que el empleo sea estable, regulado por leyes que protejan contra despidos injustos, principalmente cuando el trabajador ha entregado lo mejor de sus años y toda su experiencia para el desarrollo de su empresa y de su país. Las mujeres han sufrido tradicionalmente muchos problemas con el empleo. Por un lado, les cuesta más conseguirlo y, por otro, generalmente se les asignan los puestos peor pagados o se les paga menos salario que a los varones por ejecutar las mismas labores. Es de unos años para acá que se está dando una creciente incorporación de la mujer en las distintas ramas de la Economía. Para ellas el sindicato tiene como objetivo garantizar que su incorporación laboral no se dé en forma desventajosa y que se respeten y promuevan los derechos de su condición particular.

4. Mejoramiento de las reivindicaciones sociales y económicas: Para proteger y garantizar el mejoramiento de los sectores laborales, es necesario crear leyes y luchar para que éstas se cumplan. Por esta razón el sindicalismo constantemente busca que los Estados promulguen leyes y decretos que garanticen la continuidad de sus conquistas y el mejoramiento social y económico de las personas trabajadoras. Para que las leyes se respeten y se cumplan, es necesario que todas las personas trabajadoras estén unidas y organizadas.

5. La permanente democratización: El respeto a los Derechos Humanos es una de las luchas más importantes que los trabajadores pueden realizar desde sus organizaciones sindicales. El reconocimiento de los derechos de libre asociación, de pensamiento y de expresión implica luchar por la democratización de sus países. También es importante que los sindicatos participen en la vida política de las naciones, para vigilar y supervisar que los gobiernos sean justos en sus

políticas económicas y sociales. Es importante que los trabajadores participen y ejerzan control sobre aquellas decisiones que les afectan directa o indirectamente, tanto a nivel de la sociedad y del Estado, como también al interior de sus mismas organizaciones. Así, la lucha por la democratización también debe darse dentro de los sindicatos. Sólo practicando la democracia en el interior de las organizaciones, se fortalecerán las bases democráticas de la sociedad entera. Esto es especialmente importante para las trabajadoras y los jóvenes. Es muy importante promover y posibilitar la participación directa de las mujeres y jóvenes dentro de la organización sindical; el estímulo a esta participación democrática como delegadas, afiliadas, o formando parte de las directivas, garantiza que las decisiones del sindicato correspondan a un mayor grado de consenso.

4.5.5 Principios del Sindicato.

Los principios son las reglas fundamentales que orientan el comportamiento de las organizaciones. Si se rompen o no se cumplen, la organización pierde su identidad y se debilita; entonces, cada vez le es más difícil lograr sus objetivos. De esa forma, pierde credibilidad ante los trabajadores y ante la sociedad. Existen al menos 9 principios fundamentales que todo sindicato y sindicalista deben respetar. Podemos enunciarlos de la siguiente manera:

El sindicato debe ser:

- Libre
- Independiente
- Democrático
- Participativo
- Unitario
- Responsable
- Realista
- Solidario

4.5.6 Disolución de los sindicatos.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 en su artículo 253 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.”

La Ley actual prescribe en su artículo 379:

“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.”

En tal virtud, conserva la primera y tercera causas de disolución de la Ley de 1931; la segunda no la contiene porque se entiende que el objeto de un sindicato es permanente.

En cuanto a los efectos de la disolución de los sindicatos, el principal es la liquidación del patrimonio. El artículo 380 de la Ley laboral dispone:

“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 existe, al Instituto Mexicano del Seguro Social.”

Dicho precepto contempla la liquidación del patrimonio sindical, pero hay otro aspecto importantísimo, en cuanto a los efectos en la continuidad de las condiciones de trabajo. Se trata de la situación en que quedan los trabajadores cuyas relaciones de trabajo se rigen por un contrato colectivo, y se extingue el

sindicato titular del mismo. Esta circunstancia no está prevista en el capítulo segundo del título VII de la ley laboral vigente, que atañe a los sindicatos, sino en el capítulo siguiente que concierne al contrato colectivo de trabajo, toda vez que el artículo 403 dispone:

“En los casos de disolución del sindicato de trabajadores, titular del contrato colectivo o determinación de éste, las condiciones de trabajo continuarán vigentes en la empresa o establecimiento.”

El artículo 402, protege en forma análoga a los trabajadores, en el caso en que un patrón se separe del sindicato que celebró el contrato colectivo, al decir:

“Si firmado un contrato colectivo, un patrón se separa del sindicato que lo celebró, el contrato regirá, no obstante, las relaciones de aquel patrón con el sindicato o sindicatos de sus trabajadores”.

En la ley de 1931 no estaban previstas estas situaciones, y carecía de normas para proteger a los trabajadores ante el vacío de la representación sindical que ostentaba la titularidad del contrato colectivo. La ley de 1970, con los preceptos citados vino a cubrir ese vacío, bajo el principio de que la representación de los trabajadores se rige por las condiciones de hecho en que se realiza la prestación del servicio, independientemente de la forma o determinación que se le atribuya, conforme a lo dispuesto en los artículos 20 y 21 de la legislación laboral.

4.6 ESTRUCTURA Y FUNCIONAMIENTO DE LOS SINDICATOS.

En la Asamblea constitutiva del sindicato reside el órgano supremo para la normatividad del mismo. En ella se origina el nacimiento del sindicato, y los

estatutos aprobados por la asamblea constituyen el ordenamiento jurídico que regula la vida de la organización.

El Convenio número 87 de la O.I.T establece en su artículo 3:

“1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente a sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción. – 2. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.”

En el marco de dicho convenio, el artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo señala las normas que deben regir la estructura y funcionamiento de los sindicatos, como un imperativo legal para garantizar los derechos individuales de sus afiliados y el interés social; sin perjuicio de que puedan agregarse por la asamblea otras normas, siempre que no contravengan las disposiciones legales, que por su relevancia transcribimos:

“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.”

Según Guillermo Cabanallenas, en su *Derecho sindical y corporativo*, “la asamblea no es propiamente un órgano del sindicato, sino más bien la expresión jurídica de la voluntad genuina de la organización. No hay que confundir para ello la asamblea constituyente que es la que da vida al sindicato con las asambleas subsiguientes que regulan las actividades del sindicato, una vez creado.”²⁸ Estima Cabanallenas que “la asamblea actúa como órgano cuando la manifestación de voluntad de sus agremiados se expresa en un acuerdo concreto, pues entonces se plasma la voluntad de la misma.”²⁹

Creemos que esta distinción da lugar a confundir el instrumento jurídico con el contenido de su funcionamiento. En verdad la asamblea es un órgano del sindicato, el más importante porque en ella, se sedimenta la voluntad del mismo. La asamblea es un órgano y su contenido son las manifestaciones de voluntad en cada caso en que se exterioriza la voluntad de la misma. La asamblea es un órgano del mismo modo que lo son los comités ejecutivos del sindicato, con la diferencia de que la asamblea tiene una función legislativa, de mayor rango, y el comité ejecutivo sindical cumple los acuerdos de aquélla y atiende los asuntos administrativos. La asamblea es un órgano deliberante y las directivas sindicales son órganos ejecutivos.

²⁸Cabanallenas Guillermo, *Derecho sindical y corporativo*, Buenos Aires, Editorial Bibliográfica Argentina, 1959, p. 501.

²⁹ Idem.

Las asambleas se clasifican en ordinarias y extraordinarias. Las ordinarias son las que se celebran para los fines previstos normalmente en los estatutos; por ejemplo, las que se reúnen para las revisiones de cuentas de la directiva, para las elecciones dentro de los periodos electorales establecidos en los estatutos, etcétera. En cambio, las extraordinarias se celebran para tomar acuerdos sobre situaciones urgentes y que requieren anticiparse a la celebración de las ordinarias.

Las asambleas deben celebrarse conforme a las reglas establecidas en los estatutos. En primer lugar, mediante una convocatoria, con la antelación debida, se requerirá un quórum de asistencia para sesionar y además un quórum para tomar decisiones.

La fracción VIII del artículo 371 de la ley laboral, señala varios quórum: “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.”

Dichos requisitos constituyen un imperativo legal, por lo que los estatutos no pueden alterar el quórum exigible.

La asamblea se desarrollará de la manera siguiente: se elegirá una mesa de debates para que haya imparcialidad en la conducción de la misma en relación con el comité ejecutivo, pues si éste dirigiese los debates asumiría una doble función. Se acostumbra, aún cuando no esté designado en la ley, designar los auscultadores que llevan el registro de los asistentes para acreditar las credenciales con que comparecen. Después las normas a las que debe sujetarse

su desenvolvimiento. Otro aspecto muy importante, es el de la votación. Pueden haber distintas formas de votación: por aclamación o con el brazo en alto, identificándose la persona y tomando el nombre de cada uno de los votos. Otro problema crucial, consiste en que el voto sea público o secreto.

Se alega que el voto secreto es la expresión pura de la democracia, pero también contrariamente, que propiciaría la manipulación del mismo, porque no habría posibilidad de analizar las objeciones a los participantes en el recuento, pues el artículo 931 fracción V de la Ley Federal del Trabajo, señala:

“...V. Las objeciones a los trabajadores que concurran al recuento, deberán hacerse en el acto mismo de la diligencia, en cuyo caso la Junta citará a una audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas.”

En tal virtud, el voto verbal tiene el inconveniente de que puede dar lugar a coacción sobre los votantes, pero permite la prueba de objeciones al recuento. Otra regla al respecto es que el voto tiene que ser emitido personalmente y no por medio de representante.

También es importante la cuestión relativa al acta de la asamblea, pues no debe esperarse para su autorización a la asamblea subsiguiente, en los casos en que la importancia de los acuerdos motiven su aplicación inmediata. Al respecto, las actas de constitución del sindicato y de elección de la directiva suelen formularse y autorizarse en el mismo acto en que se toma la decisión.

4.6.1 El patrimonio sindical.

El fundamento del patrimonio sindical, se encuentra en las fracciones XI a las XIV del artículo 371 de la ley laboral, concernientes a las normas que debe contener los estatutos en esta materia:

“Artículo 371. Los estatutos de los sindicatos contendrán:

- ...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...”

Antonio de Ibarrola, define el patrimonio como “el conjunto de los derechos y compromisos de una persona, apreciables en dinero”³⁰; mientras que Manuel Simón Egaña, lo define como “el conjunto de relaciones jurídicas pertenecientes a una persona, que tienen una utilidad económica y por ello son susceptibles de estimación pecuniaria, y cuya relaciones jurídicas están constituidas por deberes y derechos”³¹; por lo que, tomando como base, las definiciones anteriores, podemos definir al patrimonio sindical como el conjunto de bienes, derechos y obligaciones del sindicato que constituyen una universalidad jurídica y que son traducibles en dinero.

El patrimonio tiene un aspecto activo: los bienes y derechos, y un aspecto pasivo: que son las deudas o cargas.

Las cuotas consisten en un porcentaje sobre el salario que aporta periódicamente cada trabajador al sindicato del que forme parte, y que suele retener el patrón del salario del mismo, para esa finalidad, a la que se refiere la fracción XII del artículo 371, *sobre forma de pago y monto de las cuotas sindicales*. Estos descuentos están autorizados en el artículo 110 fracción VI de la ley laboral, con la salvedad de que los trabajadores que devenguen únicamente el

³⁰ De la Peña, Sergio, *La Clase Obrera en la Historia de México*, 5ª edición, México, editorial Siglo XXI, 1984, p. 28

³¹ Egaña, Manuel Simón, citado por de la Peña, Sergio, op. cit. nota 30, p. 28.

salario mínimo estarán exentos de ese pago, por no estar previsto en las excepciones del artículo 97, el cual establece como regla general que “los salarios mínimos no podrán ser objeto de compensación, descuento o reducción”.

La cuota en consecuencia, es una aportación del trabajador al sindicato para subvenir a la subsistencia del mismo y a las actividades que tiene que desarrollar. El patrimonio debe aplicarse a los fines del sindicato; y a tal efecto la directiva está obligada a la rendición de cuentas a la asamblea, cada seis meses, por lo menos, conforme a lo dispuesto en el artículo 373, cuyo precepto agrega que esta obligación no es dispensable.

La capacidad de adquirir bienes se halla establecida en el artículo 374, que dispone:

“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.”

En cuanto a las obligaciones de los sindicatos, están señaladas en el artículo 377:

“Son obligaciones de los sindicatos:

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

- II. Comunicar a la autoridad ante la que estén registrados, 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.”

Esta disposición se relaciona con el artículo 368 de la ley laboral, que dispone:

“El registro del sindicato y de su directiva, otorgado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o por las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, produce efectos ante todas las autoridades.”

Ahora bien, la facultad de representación del sindicato, se manifiesta en la defensa de los derechos individuales de sus agremiados, así como de los derechos colectivos.

En cuanto a los primeros, el artículo 375 dispone:

“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.”

La intervención del sindicato para representar a los trabajadores en las demandas laborales de carácter individual, reviste estas modalidades. En primer lugar, es potestativo de los trabajadores individualmente considerados, el otorgar esa representación al sindicato o retirarla, interviniendo directamente. Además en las demandas que presenten los sindicatos en representación de sus agremiados, cuando ejerciten acciones en que se discutan únicamente derechos patrimoniales

de los trabajadores en lo personal, deben precisar los nombres de los mismos, para su procedencia.

En cuanto a la forma de acreditar la personalidad en juicio de los representantes del sindicato, está regulada en la fracción IV del artículo 692 del citado ordenamiento:

“Artículo 692.- Las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado.

Tratándose de apoderado, la personalidad se acreditará conforme a las siguientes reglas:

IV. Los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del Sindicato.”

4.6.2 Disolución de los sindicatos.

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

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.

Acerca de la liquidación del patrimonio, una vez disuelto el sindicato, debe llevarse a cabo conforme a lo dispuesto en el artículo 380 de la ley laboral:

“En caso de disolución del sindicato, el activo se aplicará en la forma que determine 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.”

4.6.3 Federaciones y Confederaciones.

El derecho a constituir federaciones y confederaciones, está previsto en el artículo 5 del Convenio Número 87 de la O.I.T., que establece:

“Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas, y toda organización, federación o confederación tiene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores.”

A su vez, los artículos 6 y 7 de la Ley Federal del Trabajo contienen las normas relativas a su formación, estatutos y registro, que por su importancia transcribimos:

“Artículo 381.- Los sindicatos pueden formar federaciones y confederaciones, las que se regirán por las disposiciones de este capítulo, en lo que sean aplicables.

Artículo 382.- Los miembros de las federaciones o confederaciones podrán retirarse de ellas, en cualquier tiempo, aunque exista pacto en contrario.

Artículo 383.- 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.

Artículo 384.- 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.

Artículo 385.- 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.”

A diferencia de los sindicatos formados con trabajadores individualmente considerados, las federaciones y confederaciones se constituyen con sindicatos; en consecuencia, los sindicatos se forman con personas físicas, en tanto que las federaciones y confederaciones se integran con personas jurídicas, las cuales conservan su autonomía interna pero forman parte de una estructura más elevada con el propósito de fortalecer los objetivos comunes.

CAPÍTULO V

ANÁLISIS DEL SINDICALISMO CONTEMPORÁNEO EN MÉXICO

Los sindicatos mexicanos ocupan un lugar marginal como actores políticos y sociales. Esto es consecuencia de los cambios económicos generados por las políticas de liberalización y apertura y de las prácticas internas antidemocráticas y la falta de autonomía generada por la corrupción interna. Para recuperar el protagonismo, los sindicatos mexicanos deben reformular sus prácticas, ponerlas en línea con el proceso de democratización iniciado en el país y explorar formas de cooperación con las federaciones sindicales regionales e internacionales.

Los sindicatos en México se encuentran en un momento crítico y decisivo. Por un lado, han sido desplazados a un rol marginal como actores políticos y organizaciones sociales. Por otro, surgen en ellos sectores que exigen formas de relaciones laborales nuevas y progresistas y que parecen capaces de imprimirle una nueva orientación al sindicalismo.

El movimiento sindical mexicano es muy débil. En 2005, solo 10.17% de la población económicamente activa estaba organizada sindicalmente, lo que implica que en los últimos 25 años los sindicatos mexicanos han perdido a más de la mitad de sus afiliados. Las cifras del sector industrial son especialmente alarmantes: el porcentaje de trabajadores sindicalizados pasó de 22% en 1992 a 11.6% en 2002. En general, aún cuando pareciera que su influencia política es mínima y su poder de negociación muy limitado, aún constituyen un sector poderoso y capaz de influir y monopolizar el sector obrero.

La reducción del número de agremiados sindicales, es consecuencia de la falta de confianza de los trabajadores en estas agrupaciones, según varias encuestas, alrededor de 70% de los ciudadanos no tiene confianza en los sindicatos: solo la policía y los partidos políticos muestran peores resultados.

Para lograr entender el panorama actual del sindicalismo en México, debemos regresar a su origen, es decir, atender a la finalidad con la que fue creado el sindicato, esto es, el estudio, mejoramiento y defensa de los trabajadores, de manera genérica. El sindicato, debe ayudar, de manera positiva al trabajador, atendiendo a sus necesidades, de acuerdo a las facultades que su marco jurídico le permite, finalidad que en los últimos años se ha puesto en duda, si se tiene en cuenta la realidad social. El sindicalismo es, en cambio, consecuencia del régimen jurídico y no antecedente. La vida sindical se desliza por caminos jurídicos, donde la fuerza social que podrían y deberían representar las organizaciones sindicales, se diluye en los mecanismos burocráticos, administrativos y jurisdiccionales.

Nuestro sindicalismo es clasista, pero carece de conciencia de clase, se mueve en el terreno de las reivindicaciones económicas, pero contempla pasivamente los enormes problemas económicos y sociales del país, no busca el bien común de sus agremiados sino de su selecto grupo de líderes.

En ese sentido, los trabajadores se incorporan a los sindicatos por necesidad, y no por devoción. Aspiran, lo más, a lograr mediante los contratos colectivos, mejores condiciones de trabajo. Pero suelen desconfiar, generalmente, con motivo de los cuadros de dirección. En los casos en que se lanzan a la conquista de los puestos de los comités ejecutivos sindicales, persiguen fines personales, como son los cargos políticos a que pueden llegar: diputaciones, senadurías y, en casos excepcionales, gubernaturas, como premio a su pasividad social y a la lealtad a las *instituciones revolucionarias*.

La actividad sindical, en los términos de conducta antes descritos, opera sólo frente a un contrario que no debiera ser enemigo: el empresario, con quien se debieran ajustar las condiciones de trabajo, siempre en términos moderados, preservando la subsistencia de la fuente de trabajo y reconociendo, fuera de toda duda, el derecho patronal a la propiedad de los medios de producción, a la gestión unilateral y al disfrute, así sea compartido, de las utilidades. El Estado menciona que la economía mixta y la democracia social son la fórmula mágica, pero la primera no se planea sino que se llega a ella por abandono de los particulares y la segunda, simplemente, es objeto de discursos pero no sensibiliza a quienes debían de ejercerla conscientemente. La democracia sindical resulta ilusión vana, cuando el Estado, invocando la autonomía sindical, se abstiene de prestar su apoyo jurisdiccional.

En los términos anteriores, el sindicalismo en la actualidad, funciona como instrumento público, que en ocasiones, con singular eficacia, logra mejores condiciones de trabajo, y a veces es amenaza que se elimina con donativos económicos a los líderes. Suele emplearse, de la misma manera, como un instrumento al servicio patronal: como una limitante, para que los trabajadores, puedan a su vez, utilizar adecuadamente los instrumentos del Derecho colectivo.

No debe perderse de vista, que la realidad social y económica de México es muy distinta en la actualidad a la que imperaba hace más de treinta años, cuando se promulgó la Ley Federal del Trabajo vigente, por lo que es imprescindible modernizar el marco jurídico del sector laboral, a fin de facilitar el acceso al mercado de trabajo, fortalecer el trabajo decente, impulsar la productividad de las relaciones laborales competitivas y, en general, propiciar la competitividad de la economía del país.

El desarrollo industrial y comercial, a nivel nacional e internacional y los avances de la tecnología, requieren una legislación laboral colectiva moderna que contribuya al progreso de la Nación y a asegurar al trabajador una participación justa en los beneficios de la producción.

De acuerdo con los principales indicadores internacionales, la economía mexicana demanda acciones urgentes para alcanzar mayor productividad y competitividad. El índice de competitividad del Foro Económico Mundial, que incluye a 133 países, muestra que México ocupa la posición 115 en eficiencia y participación de la mujer en el mercado laboral.

Según el índice Doing Business del Banco Mundial, de 181 naciones, nuestro país se ubica en el lugar 103 en el índice de dificultad de contratación; en el 116 en el costo por despido y en el lugar 98 en el índice de flexibilidad en los horarios laborales.

Los indicadores de competitividad muestran que México tiene la necesidad de realizar cambios estructurales, como lo es la adecuación de la legislación laboral, ya que los costos de no impulsar una reforma efectiva se traducirán en mayores repercusiones económicas para ésta y las próximas generaciones.

Por tanto, se requiere reformar la Ley Federal del Trabajo, pero sin abandonar los principios plasmados en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, para mantener incólumes los derechos fundamentales de los trabajadores en México, que son la base de nuestro Derecho del trabajo y de la previsión social, a través de las reformas que se proponen, es posible realizar los cambios que requiere nuestro país en el ámbito laboral, reformando únicamente la Ley Federal del Trabajo, sin alterar las conquistas y derechos de los trabajadores que actualmente permiten el equilibrio entre los factores de la producción.

Es también necesario e imprescindible, que los sindicatos busquen al máximo, su democracia interna y la mayor eficacia externa posible, situación que puede ser mejorada, si en sus estatutos se estableciera que la elección de la directiva sea mediante voto libre, directo y secreto, lo que evitaría cualquier tipo de coacción de ciertos grupos de poder internos del sindicato, y que constituyen un inconveniente para una verdadera democracia. Es inconcebible que en el año 2010, a pesar de la libertad que goza todo ser humano, aún pueda ser coaccionado por su líder sindical para votar por cierto representante.

Lo anterior es acorde con los criterios sustentados por el Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo, en el sentido de que “el hecho de que la autoridad establezca por vía legislativa el voto directo, secreto y universal para elegir a los dirigentes sindicales no plantea problemas de conformidad con los principios de la libertad sindical”³²

³²Comité de Libertad Sindical, Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical”, 4ª edición, Organización Internacional del Trabajo, 2006, párrafo 398.

Dentro de los estatutos sindicales, debe de prohibirse la reelección de los miembros de la directiva, con el objeto de que los cuadros sean siempre cambiantes, y con ello evitar la perpetuidad en el poder de ciertos líderes.

Los sindicatos, deben también buscar estrategias y respuestas novedosas a los grandes retos del avance tecnológico y del desempleo, considerando, las enormes posibilidades que derivan de los avances científicos y, al mismo tiempo, los graves peligros que pueden suponer; garantizando a sus trabajadores su permanencia en sus lugares de trabajo, siempre y cuando sean eficaces y leales a la empresa y a su patrón, es decir, los sindicatos no pueden ni deben seguir permitiendo bajos rendimientos laborales, por situaciones injustificables.

Retomando el punto anterior, en diversas ocasiones se ha escuchado el temor generalizado sobre la posibilidad de que los avances tecnológicos sustituyan la labor de un ser humano; sin embargo, en realidad esto constituye una oportunidad para el trabajador de potencializar su labor y crear nuevas áreas de oportunidades, tarea que también forma parte de los sindicatos, esto es, tienen también la obligación de coadyuvar al patrón a proveer a sus agremiados, de la capacitación y adiestramiento que necesiten, esto es, el sindicato debe tener sus propios programas de capacitación técnica de sus miembros, para brindarles mayores oportunidades en el campo laboral.

Se propone además, que las directivas de los sindicatos den mayor publicidad a la rendición de sus cuentas, a través de establecer la obligación para las mismas de difundir ampliamente entre los trabajadores miembros del sindicato, las cuentas de la administración del patrimonio sindical, por cualquier medio al alcance de la agrupación y de los propios trabajadores. Tratándose de organizaciones con más de 150 agremiados, esas cuentas deberán ser dictaminadas por un auditor externo. En complemento a lo anterior, también se propone establecer que los estatutos de los sindicatos deberán contener, además

de época para la presentación de cuentas, las sanciones específicas a sus directivos en caso de incumplimiento. Con ello, los agremiados, gozarían de una mayor certeza y confianza en la directiva sindical; además de que éste es un derecho de todo trabajador.

Estas medidas permitirán que los trabajadores tengan mayor seguridad de que la aplicación de sus cuotas corresponda al objeto del sindicato al que se encuentran afiliados y no debe ser considerada como un acto de injerencia a la autonomía sindical por parte del Estado, en virtud de que la obligación de rendir cuentas se establece en forma exclusiva en relación a los agremiados del sindicato.

Por otra parte, se puede facilitar a los sindicatos el cumplimiento de sus obligaciones ante las autoridades registradoras, mediante la utilización de herramientas electrónicas, para proporcionar informes, notificar sus cambios de directiva y modificaciones estatutarias, así como las altas y bajas de sus miembros.

Otra cuestión, que pueden generar mayor confianza en la actuación sindical consiste en considerar como información pública la relacionada con los registros de las organizaciones sindicales, los contratos colectivos y reglamentos interiores de trabajo depositados ante las autoridades laborales. Con estas medidas, se propiciará que los interesados cuenten con mayor y mejor información relacionada con las organizaciones sindicales y, en consecuencia, que puedan ejercer sus derechos de manera razonada y con elementos de juicio al tener acceso a datos fidedignos y actualizados.

Para complementar estas medidas, también se propone establecer como obligación del patrón, la relativa a fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos y las

normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como el texto íntegro del o los contratos colectivos de trabajo que rijan en la empresa.

Otro aspecto que sin duda contribuirá a fortalecer la democracia sindical, es la propuesta para derogar el precepto de la Ley que actualmente permite establecer en los contratos colectivos de trabajo, la denominada “cláusula de exclusión por separación”.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha emitido tesis en las que ha resuelto que el artículo 395 -que permite que en los contratos colectivos de trabajo se pacte la denominada “cláusula de exclusión por separación” es inconstitucional, porque viola el derecho de asociación de los trabajadores en su aspecto negativo, o sea el de no pertenecer a una organización sindical determinada. Es totalmente contradictorio que se hable de una libertad de trabajo y libertad sindical, cuando la ley consagra aún la cláusula de exclusión, donde el sindicato sí está afectando la libertad del patrón, ya que éste tendrá que despedir al empleado que deje de pertenecer al sindicato de la empresa, y no, por ineficiencia en sus funciones; además de que es claramente violatorio de las garantías del trabajador el ser despedido, por ejercer su libertad de pertenecer o no pertenecer a un grupo.

La posibilidad de pactar esta cláusula ha sido obstáculo para que nuestro país ratifique el Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, que es considerado como uno de los instrumentos que establece los derechos fundamentales del trabajo, conforme a la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 86° Reunión del 18 de Junio de 1998, en Ginebra, Suiza.

Las cuotas sindicales, en la mayoría de los sindicatos, se descuentan de manera directa, vía nómina a sus trabajadores; y a pesar de que efectivamente es necesario que el sindicato cuente con un patrimonio propio, no debería ser una imposición sindical, sino que el trabajador debe tener la potestad de elegir si quiere un descuento directo a su nómina o si él lo pagará a la institución; igualmente, a pesar de que las cuotas sindicales, pueden no afectar drásticamente las percepciones laborales, sí constituyen una merma al trabajador, que obtiene un salario mínimo; es por ello, que aquellos empleados que gozan de un salario mínimo deberían de estar excluidos del pago de la cuota sindical mensual, o en todo caso, reducir su porcentaje al cincuenta por ciento, atendiendo al principio de igualdad que las asociaciones sindicales deben de atender.

Otra situación que debe quedar expresamente prohibida en la ley laboral, es la vinculación de los líderes sindicales a un partido político, es decir, que antes de que sea elegido como miembro de la directiva, deberán tener cinco años sin pertenecer a ningún partido político, y no poder participar en ningún acto proselitista a favor de algún candidato, para evitar que las agrupaciones de trabajadores, sigan siendo equipos de campaña de ciertos partidos políticos.

Los problemas actuales de los sindicatos en México, no es una situación del último año, sino más bien es un problema que inició décadas atrás, y que los gobernantes han permitido que avance, para evitar enemistades y pérdida de simpatizantes políticos con ciertos gremios, lo que ha traído como consecuencia, líderes absolutistas, que buscan a toda costa, su beneficio personal, y dejan a un lado a los trabajadores, que han creído en ellos.

El mejoramiento de los sindicatos, no solamente es tarea de los gobernantes o los líderes sindicales, sino también de los patronos y obreros, que deben buscar hacer cumplir sus estatutos, así como de juristas, estudiosos del derecho y académicos.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- El sindicato es una institución base para entender el desarrollo social, económico y político de nuestro país.

SEGUNDA.- El origen y naturaleza del sindicato se basa en la necesidad del hombre de regular la relación obrero-patronal.

TERCERA.- Los sindicatos son el resultado de la lucha de la clase obrera a lo largo del tiempo.

CUARTA.- Los sindicatos son entes institucionalizados de carácter permanente que realizan funciones que se encuentran especificadas dentro de la Ley Federal del Trabajo.

QUINTA.- A pesar de existir sindicatos de patronos, la tendencia general es la creación de sindicatos de obreros, que buscan su defensa e igualdad.

SEXTA.- Los sindicatos en la actualidad, son utilizados por algunos líderes para satisfacer sus propias necesidades y no las de sus agremiados.

SÉPTIMA.- Actualmente, los sindicatos son vistos como medios de coacción, cuya finalidad no es el bienestar social, sino el favorecer políticamente a ciertas personas o grupos.

OCTAVA.- Es necesario una reforma laboral, por cuanto hace a los sindicatos mexicanos, donde se garantice una democracia, que incluya el voto libre y secreto de todos los agremiados.

NOVENA.- La rendición de cuentas debe ser un requisito indispensable para la constitución y funcionamiento de los sindicatos, por medio de un auditor externo.

DÉCIMA.- La directiva sindical no debe de reelegirse, para evitar la perpetuidad en el poder de ciertos grupos.

ONCEAVA.- La cláusula de exclusión por separación, es inconstitucional y violatoria de garantías por lo que debe de ser suprimida, en aras de garantizar la libertad.

PROPUESTAS

PRIMERA.- Modernizar el marco jurídico del sector laboral, a fin de facilitar el acceso al mercado de trabajo, fortalecer el trabajo decente, impulsar la productividad de las relaciones laborales competitivas y, en general, propiciar la competitividad de la economía del país, en virtud de que el desarrollo industrial y comercial, a nivel nacional e internacional y los avances de la tecnología, requieren una legislación laboral colectiva moderna que contribuya al progreso de la Nación y a asegurar al trabajador una participación justa en los beneficios de la producción.

SEGUNDA.- Modificar la Ley Federal del Trabajo, pero sin abandonar los principios plasmados en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, para mantener incólumes los derechos fundamentales de los trabajadores en México, que son la base de nuestro Derecho del Trabajo y de la Previsión Social, a través de las reformas que se proponen; es posible realizar los cambios que requiere nuestro país en el ámbito laboral, reformando únicamente la Ley Federal del Trabajo, sin alterar las conquistas y derechos de los trabajadores que actualmente permiten el equilibrio entre los factores de la producción.

TERCERA.- Los sindicatos deben buscar al máximo, su democracia interna y la mayor eficacia externa posible, situación que puede ser mejorada, si en sus estatutos se estableciera que la elección de la directiva sea mediante voto libre, directo y secreto, lo que evitaría cualquier tipo de coacción de ciertos grupos de poder internos del sindicato, y que constituyen un inconveniente para una verdadera democracia.

CUARTA.- Los sindicatos, deben también buscar estrategias y respuestas novedosas a los grandes retos del avance tecnológico y del desempleo, considerando, las enormes posibilidades que derivan de los avances científicos y, al mismo tiempo, los graves peligros que pueden suponer; garantizando a sus trabajadores su permanencia en sus lugares de trabajo, siempre y cuando sean eficaces y leales a la empresa y a su patrón, es decir, los sindicatos no pueden ni deben seguir permitiendo bajos rendimientos laborales, por situaciones injustificables.

QUINTA.- Se propone que las directivas de los sindicatos den mayor publicidad a la rendición de sus cuentas, a través de establecer la obligación para las mismas de difundir ampliamente entre los trabajadores miembros del sindicato, las cuentas de la administración del patrimonio sindical, por cualquier medio al alcance de la agrupación y de los propios trabajadores. Tratándose de organizaciones con más de 150 agremiados, esas cuentas deberán ser dictaminadas por un auditor externo. En complemento a lo anterior, también se propone establecer que los estatutos de los sindicatos deberán contener, además de época para la presentación de cuentas, las sanciones específicas a sus directivos en caso de incumplimiento. Con ello, los agremiados, gozarían de una mayor certeza y confianza en la directiva sindical; además de que éste es un derecho de todo trabajador.

SEXTA.- Por otra parte, se puede facilitar a los sindicatos el cumplimiento de sus obligaciones ante las autoridades registradoras, mediante la utilización de herramientas electrónicas, para proporcionar informes, notificar sus cambios de directiva y modificaciones estatutarias, así como las altas y bajas de sus miembros.

SÉPTIMA.- Considerar como información pública la relacionada con los registros de las organizaciones sindicales, los contratos colectivos y reglamentos interiores de trabajo depositados ante las autoridades laborales. Con estas medidas, se propiciará que los interesados cuenten con mayor y mejor información relacionada con las organizaciones sindicales y, en consecuencia, que puedan ejercer sus derechos de manera razonada y con elementos de juicio al tener acceso a datos fidedignos y actualizados.

OCTAVA.- Establecer como obligación del patrón, la relativa a fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como el texto íntegro del o los contratos colectivos de trabajo que rijan en la empresa.

NOVENA.- Los empleados que gocen de un salario mínimo deberán de estar excluidos del pago de la cuota sindical mensual, o en todo caso, reducir su porcentaje al cincuenta por ciento, atendiendo al principio de igualdad que las asociaciones sindicales deben de atender.

DÉCIMA.- La rendición de cuentas debe ser un requisito indispensable para la constitución y funcionamiento de los sindicatos, por medio de un auditor externo.

ONCEAVA.- La directiva sindical no debe de reelegirse, para evitar la perpetuidad en el poder de ciertos grupos.

DOCEAVA.- La cláusula de exclusión por separación, es inconstitucional y violatoria de garantías por lo que debe de ser suprimida, en aras de garantizar la libertad.

BIBLIOGRAFÍA

AGUILAR GARCÍA, Javier, *Sindicatos Nacionales*, Tercera edición, editorial Siglo XXI, México 1983.

B.T. RUDENKO, *Las clases sociales en: Cien Años de lucha de clases en México (1876-1976)*, Tomo Y, Novena Edición, Ediciones Quinto Sol, S.A., México 1982.

BLACKBURN, Robín y otros. *La crisis de los Sindicatos Laboristas*, Tercera edición, Editorial Ayuso, Madrid, 1972.

CAMACHO, Manuel, *La clase obrera en la Historia de México, el futuro inmediato*, Quinta edición, editorial siglo XXI, México, 1980.

DAVALOS, José, *Derecho del Trabajo I*, Sexta edición, editorial Porrúa, S.A., México, 1985.

FLORIS MARGADANT, Guillermo, *Introducción a la Historia del Derecho Mexicano*, Primera edición, Editorial Esfinge, S.A., México 1986.

LÓPEZ APARICIO, Alfonso, *El movimiento obrero mexicano*, vigésima edición, Editorial Jus, México, 1952.

MALDONADO, Edelmito, *Las Huelgas de Cananea y Río Blanco*, Tercera Edición, Editorial Esfinge, pag. 32, México, 1986.

PEÑA, Sergio de la, *La Clase Obrera en la Historia de México, Trabajadores y Sociedad en el siglo XX*, Quinta edición, editorial siglo XXI, México, 1984.

WEBER, Alfred, *Historia de la cultura, La Grecia pagana*, Versión española de Luis Recaséns Siches. Fondo de Cultura Económica. 3ª edición México, 1945, p. 118.